

Gleichstellungsplan Rechtswissenschaftliche Fakultät 2021-2024: Standortbestimmung und Massnahmenempfehlung

Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN)

I. Einleitung

Der Gleichstellungsplan 2016-2019 wurde weitgehend umgesetzt. Mit den Massnahmen wurden die angestrebten Ziele erreicht; die Kernaufgaben werden sehr gut erfüllt. Bei vier Massnahmen kann nur von einer teilweisen Umsetzung bzw. einer teilweisen Erreichung der Ziele gesprochen werden. Es besteht aber Klarheit darüber, wie das in Zukunft verbessert werden kann.

Mehrere Massnahmen waren einmalige Ereignisse, die zu einer Verfestigung und Institutionalisierung von Gleichstellungsvorhaben geführt haben. Dies kann auch als Gesamtfazit gelten: Gleichstellung ist an der Fakultät gleichsam eine Selbstverständlichkeit geworden, auch in den Bereichen, wo das noch nicht bereits der Fall war. Das Problembewusstsein und die Leistungsbereitschaft sind auf allen Ebenen sehr deutlich vorhanden. Die Dezentralisierung von Massnahmen vor allem zu den Departementen erweist sich als effizient und die Umsetzung der Massnahmen läuft auf einer soliden Vertrauensbasis ab. Damit können auch relativ gut übermässige Formalisierung und Bürokratisierung verhindert werden.

Die Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN) hat im März und im Oktober dieses Jahres getagt, um den neuen Gleichstellungsplan vorzubereiten. Der Schwerpunkt der Massnahmen für die kommenden Jahre soll zum einen bei der weiteren Verbesserung der Rahmenbedingungen für angehende und fortgeschrittene Forschende liegen. Hier leistet vor allem die Massnahme «Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Unterstützung und Entlastung» sehr gute Dienste; sie ist das eigentliche Kernstück unserer Bemühungen und soll optimiert werden. Zum anderen hat die Universität fünf neue Handlungsfelder im Kontext von Chancengleichheit und Diversität bestimmt: (1) Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion), (2) Körper und Psyche, (3) Alter, (4) Soziale Herkunft und Stellung, (5) Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Hierzu möchten wir sieben neue Massnahmen empfehlen.

Für die Umsetzung der Massnahmen können wir pro Jahr maximal 18'000 CHF beantragen. Voraussetzung für die Bewilligung der Gelder sind *matching funds* von der Fakultät. Wichtig ist dabei, dass ein namhafter Anteil an Sachmitteln oder Personalpunkten durch die Fakultät eingebracht wird. Die Vergabe der Gelder erfolgt für jeweils 2 Jahre (über die Universitätsleitung). Die Ausschüttung der Gelder erfolgt jährlich, erstmals im Frühlingsemester 2021 (Februar). Ein Reporting zuhanden der Universitätsleitung ist alle 2 Jahre erforderlich.

Im Folgenden werden wir zunächst auf die vier bestehenden Massnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2016-2019 eingehen, die weiterführens-wert sind, bei denen aber bisher nur von einer teilweisen Umsetzung bzw. einer teilweisen Erreichung der Ziele gesprochen werden kann (vgl. dazu die Liste der einzelnen Massnahmen 2016-2019 im Anhang). Im Anschluss daran werden wir die neuen Massnahmen beschreiben.

II. Umsetzung von bestehenden Massnahmen

1. Massnahme 3.2.2. Rahmenbedingungen für angehende Forschenden

Der Mittelbau engagiert sich in Forschung und Lehre. Je nach Stellenbeschreibung und Tätigkeitsbereich hat der eine oder andere Bereich mehr Priorität. Die direkten Vorgesetzten bemühen sich um zeitliche Flexibilität zur Optimierung von Forschungszeiten.

Massnahme: Prüfen der Einführung von *Protected Time* (für die Forschung frei verfügbare Zeit).

Zuständigkeit: Betreuer oder Betreuerin, Departementsleiter oder Departementsleiterin, KGN.

Frist: Fortlaufend

Erfahrungen mit der Massnahme: Die Gewährung von *Protected Time* zur Fertigstellung von Dissertationen hat sich bewährt. Sie wird aktuell einzelfallweise gewährt (nicht institutionalisiert). Da die Zuständigkeit bei den Betreuerinnen und Betreuern bzw. den Departementsleiterinnen oder Departementsleitern liegt, lässt sich zurzeit nur ansatzweise überprüfen, ob diese Massnahme umgesetzt wird; vieles ist anekdotisch und nicht selten zirkulieren auch nur Gerüchte und es bestehen Missverständnisse (auch im Hinblick auf die Frage, was denn *Protected Time* überhaupt ist).

Weitere Umsetzung: Es ist wichtig, sich zu überlegen, wie man diese Massnahme in Zukunft besser umsetzen will. Eine Möglichkeit besteht darin, vermehrt an die Betreuenden zu appellieren und die Forschenden genauer darüber zu informieren, welche Rechte sie haben. Die KGN soll diese Informationsleistung mit einem jährlichen Schreiben an alle Betreuenden und Forschenden erbringen.

2. Massnahme 3.3.3. Rahmenbedingungen für fortgeschrittene Forschenden

In der Erkenntnis, dass die Attraktivität einer Universitätskarriere in früher Selbständigkeit und karrierebildenden Optionen liegt, bemüht sich die Fakultät, fortgeschrittenen Nachwuchsforschenden, insbesondere Frauen, mittels Dozenturen, Assistenzprofessuren oder assoziierten Professuren eine gute Ausgangslage in Form von Zeit, Prestige und Kompetenzstärkung für die Berufung auf eine ordentliche oder ausserordentliche Professur zu verschaffen. Fortgeschrittene Nachwuchsforschende sollen attraktive Forschungsrahmenbedingungen und verlässliche Bewertungsmaßstäbe erhalten. Dazu gehören insbesondere auch gender-gerechte Evaluierungsverfahren.

Massnahme: Periodische Überprüfung der Rahmenbedingungen, namentlich im Hinblick auf die Anwendungsbereiche Infrastruktur, Einbindung, Begleitung und Perspektiven.

Zuständigkeit: KGN, Fakultät

Frist: Fortlaufend

Erfahrungen mit der Massnahme: Die Überprüfung findet noch etwas einseitig über das Statusgespräch mit dem Dekan statt. Die eigentliche Zuständigkeit liegt bei den Departementen.

Weitere Umsetzung: Die Begleitung der Forschenden mit Hinweis auf die bestehenden Coaching- und Mentoringangebote sowie die Überprüfung der Langzeitperspektiven von Nachwuchsforschenden ist zu verbessern.

3. Massnahme 3.3.4. Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen

Die Fakultät anerkennt, dass Personen mit langjähriger Berufserfahrung ausserhalb der universitären Strukturen eine Bereicherung für den Lehrbetrieb darstellen. Es kann nicht die Aufgabe von jungen akademischen Nachwuchskräften sein, neben einer intensiven

wissenschaftlichen Aus- und Weiterbildung auch noch langjährige Berufserfahrung auf sehr hohem Niveau mit an die Universität zu bringen.

Massnahme: Die nachhaltige Einbindung in den universitären Betrieb von Personen mit langjähriger Berufserfahrung ausserhalb der universitären Strukturen ist zu fördern. Mögliche Instrumente sind hier in erster Linie die Vergabe von Lehraufträgen, Dozenturen oder Titularprofessuren. Quereinsteiger bzw. Quereinsteigerinnen haben eine Anlaufstelle im Departement.

Zuständigkeit: Departemente, Fakultät

Frist: Fortlaufend

Erfahrungen mit der Massnahme: Die Anlaufstellen in den Departementen bestehen nur teilweise. Manche Querereinsteiger bzw. Quereinsteigerinnen fühlen sich etwas vernachlässigt.

Weitere Umsetzung: Die Begleitung und Unterstützung sind zu verbessern, namentlich indem in allen Departementen Anlaufstellen geschaffen werden. Zudem sollten die Kriterien für die Vergabe von Lehraufträgen transparenter sein.

4. Massnahme 4.2. Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Unterstützung und Entlastung

Massnahme: Nachwuchsforschende mit Care-Aufgaben können bei der KGN Gelder aus dem Massnahmenpool beantragen. Die damit finanzierten Massnahmen (z.B. Assistenzen, Hilfsassistenzen, Entlastung bei Betreuungsaufgaben) dienen dem Ziel der zügigen Fertigstellung der Qualifikationsarbeiten.

Zuständigkeit: KGN

Frist: Fortlaufend

Erfahrungen mit der Massnahme: Mittlerweile haben mehrere Habilitierende, die Mittel empfangen haben, ihre Habilitation abgeschlossen. Grundsätzlich ist das eine sehr erfolgreiche und wirksame Massnahme. Nachteilig ist, dass über die Jahre immer wieder die gleichen Personen unterstützt wurden, der Kreis also eher klein geblieben ist. Ein oder zwei Personen sind zu «Dauerempfänger» geworden, ohne dass der Abschluss der Habilitation sich materialisiert.

Weitere Umsetzung: Neu sollen auch Doktorierende gefördert werden. Jede Person darf nur zweimal mit diesen Mitteln unterstützt werden.

III. Neue Massnahmen Chancengleichheit und Diversität

1. Einleitung

Die Rechtswissenschaftliche Fakultät setzt sich für die Förderung von Chancengleichheit aller Universitätsangehörigen ein. Sie duldet keinerlei Diskriminierung und anerkennt die vielfältigen Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Studierenden. Diversitätskategorien dienen dazu, Mechanismen der Diskriminierung und der Ungleichbehandlungen systematischer zu erkennen und geeignete Massnahmen zur Erhöhung von Chancengleichheit zu bestimmen.

Der bisherige Gleichstellungsplan war auf die Diversitätskategorien «Geschlecht» und «Vereinbarkeit» ausgerichtet. Vor dem Hintergrund von Mehrfachdiskriminierungen soll im neuen Gleichstellungsplan der Fokus zudem auf die folgenden Diversitätskategorien ausgeweitet werden: (1) Ethnische Herkunft (Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Religion), (2) Körper und Psyche, (3) Alter, (4) Soziale Herkunft und Stellung, (5) Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität. Ziel der entsprechenden Massnahmen ist es, auf Ausgrenzungen und Diskriminierungen aufmerksam zu machen, diese abzubauen und die Individualität jedes Menschen zu achten. Im Folgenden schlagen wir drei Massnahmen vor, die kategorienübergreifend sind, zwei Massnahmen zum Handlungsfeld «Körper und Psyche» und zwei Massnahmen zum Handlungsfeld «Soziale Herkunft und Stellung».

2. Chancengleichheit und Diversität im Allgemeinen

2.1. Forschung und Lehrveranstaltungen zum Thema Chancengleichheit und Diversität

Chancengleichheit und Diversität sind ihrem Wesen nach ur-juristische Themen – ohne Analyse der dazugehörenden rechtlichen Strukturen bleiben sie diffus und ohne sinnvolle Verrechtlichung bleiben die entsprechenden Massnahmen oft wirkungslos. Die Rechtswissenschaftliche Fakultät ist also prädestiniert, um zu diesem Themenbereich wichtige Leistungen in Forschung und Lehre zu erbringen.

Massnahme: Die einzelnen Departemente und Institute fördern die Forschung zum Themenbereich «Chancengleichheit und Diversität» und bemühen sich, entsprechende Lehrveranstaltungen und Kurse anzubieten.

Zuständigkeit: Departemente und Institute

Frist: 2024

2.2. Masterstudiengang und Doktorat für Nichtjuristinnen und Nichtjuristen

Die Vielfalt einer universitären Gemeinschaft zeigt sich auch in der Vielfalt der Ausbildungswege der Studierenden, Doktorierenden und Dozierenden. Das Bologna-Modell hat zwar zu etwas mehr Diversität geführt, insofern Studierende mit einem fachfremden Bachelor mit Auflagen zum Masterstudium zugelassen werden können. Eine vergleichbare Durchlässigkeit, mit der Vielfalt gefördert wird, besteht auch auf der Ebene der Weiterbildungsstudiengänge. Diese Praxis soll weitergeführt werden. Wir möchten aber anregen, sich Gedanken zu machen über die Möglichkeit, einen eigenen Masterstudiengang und einen eigenen Doktoratsstudiengang für Nichtjuristinnen und Nichtjuristen einzuführen, die im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit über hinreichende juristische Kenntnisse verfügen wollen oder die als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler an einem substantiellen interdisziplinären Dialog interessiert sind.

Massnahme: Die Fakultät prüft die Möglichkeit, einen eigenen Masterstudiengang (bspw. Master of Arts in Legal Studies) und einen eigenen Doktoratsstudiengang (bspw. PhD in Legal Studies) für Nichtjuristinnen und Nichtjuristen einzuführen.

Zuständigkeit: Fakultät

Frist: 2024

2.3. Unterrichtsmaterialien überarbeiten

Die Tatsache, dass Unterrichtsmaterialien im Studium an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät, namentlich die Übungsfälle, mit der gelebten Rechtsrealität nur wenig zu tun haben, ist bekannt. Dies erklärt sich aber weitgehend mit dem Bedürfnis, Fälle so generell und abstrakt wie möglich zu gestalten, damit sie auf möglichst viele konkrete Fälle im Alltag anwendbar bleiben. Ebenso ist bekannt, dass dabei relativ häufig auf stereotypi-

sche Darstellungen zurückgegriffen wird, die didaktisch nicht notwendig sind. Das betrifft nicht nur die einseitige Rollenzuschreibung zwischen Männern und Frauen (bspw. Männer als Täter, Frauen als Opfer), sondern auch Stereotypen bezüglich der ethnischen Herkunft, des Alters oder der sozialen Herkunft. Das hat kürzlich eine Studie der Kritischen Jurist*innen Bern anhand von konkreten Übungsfällen aufgezeigt. Besonders häufig sind auch Mischformen solcher Stereotypen.

Massnahme: Die Departemente und Institute überprüfen Unterrichtsmaterialien im Hinblick auf Diversität und setzen sich dafür ein, die didaktisch unbegründete Verwendung von Stereotypen zu verhindern. Sie fördern eine diskriminierungsfreie Sprache.

Zuständigkeit: Departemente und Institute

Frist: 2024

3. Handlungsfeld Körper und Psyche

Prüfungsangst bis hin zu eigentlichen Panikattacken bei Prüfungen sind ein Phänomen, das die Leistungsfähigkeit von Studierenden massiv reduzieren kann und damit ihre Chancen auf eine erfolgreiche Karriere. Die Tatsache, dass eine Person Prüfungsangst hat, bedeutet keineswegs, dass diese Person grundsätzlich nicht leistungsfähig ist und dass sie im Beruf nicht erfolgreich sein wird. Daher muss sich Prüfungsangst so wenig wie möglich auf die Prüfungsleistung auswirken. Das kann mittels Sensibilisierung für das Phänomen sowie Information für die Betroffenen erreicht werden.

3.1. Prüfungsangst – Sensibilisierung

Massnahme: Die Departemente und Institute bemühen sich, die eigenen Mitarbeitenden für dieses Phänomen zu sensibilisieren. Namentlich sollen Personen, die die Prüfungsaufsicht machen, darauf aufmerksam gemacht werden und sie sollen darüber informiert werden, wie bei Studierenden mit akuter Prüfungsangst vorzugehen ist.

Zuständigkeit: Departemente und Institute

Frist: Fortlaufend

3.2. Prüfungsangst – Information

Massnahme: Die KGN informiert die Studierenden über die eigene Webseite über geeignete interne und externe Anlaufstellen bei Prüfungsangst.

Zuständigkeit: KGN

Frist: 2021

4. Soziale Herkunft und Stellung

Für Studierende, die aus weniger begüterten Verhältnissen kommen, stellt ein Studium noch immer eine finanzielle Belastung dar, die nicht unterschätzt werden sollte. Wir können hier mehr tun als nur darauf verweisen, dass man neben dem Studium einen Job haben kann oder dass es Stipendien gibt.

4.1. Finanzielle Belastung der Studierenden reduzieren

Massnahme: Die Fakultät und die Departemente bemühen sich, die finanzielle Belastung der Studierenden zu reduzieren bzw. die Studierenden im Hinblick auf die Kosten zu entlasten. Das sollte als allgemeine Regel gelten. Konkret ist zu denken an Hörerescheine oder Texte für die Vorlesung via Ilias, um die Kosten für die Beschaffung von Literatur tief zu halten. Zudem sollte sich die Fakultät bemühen, *open source* zu fördern und den kostenfreien Zugang der Studierenden auf Swisslex oder Legalis zu erweitern.

Zuständigkeit: Fakultät, Departemente und Institute.

Frist: Fortlaufend

4.2. Fakultätsfonds für die finanzielle Unterstützung von Studierenden

Massnahme: Die Fakultät überprüft die Möglichkeit, einen Fonds zu öffnen, mit dem Studierende, die einen Bedarf nachweisen können, finanziell unterstützt werden können. Der Fonds könnte bspw. dadurch (mit)finanziert werden, dass Professorinnen und Professoren der Fakultät zu einer jährlichen Spende einer verhältnismässig geringen Summe von 200 CHF eingeladen werden.

Zuständigkeit: Fakultät

Frist: 2021

Anhang

Massnahmen aus dem Gleichstellungsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 2016-2019

Der Aktionsplan «Gleichstellung 2013-2016» der Universität Bern vom 6. September 2012 hat sieben Handlungsfelder identifiziert:

- (1) Institutionelle Verankerung und Qualitätssicherung
- (2) Chancengleichheit im Anstellungsverfahren
- (3) Frauenspezifische Nachwuchsförderung
- (4) Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben
- (5) Horizontale Segregation
- (6) Beseitigung von Diskriminierung
- (7) Öffentlichkeitsarbeit

Die folgende Auflistung der einzelnen Massnahmen aus dem Gleichstellungsplan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät 2016-2019 orientiert sich an diesen Handlungsfeldern. Massnahmen aus dem Gleichstellungsplan 2016-2019, bei denen nur von einer teilweisen Umsetzung bzw. einer teilweisen Erreichung der Ziele gesprochen werden kann, sind **hervorgehoben**.

(1) Institutionelle Verankerung

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Die Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN) besteht als ständige Kommission. [1.1.]			
Beschreibung der Massnahme	KGN bleibt als permanente Kommission verankert. Ihr Reglement wird von der Fakultät genehmigt.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine	Die Kommission hat ein eigenes Reglement erlassen. Dieses wurde von der Fakultät genehmigt.			

Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die KGN ist im Fakultätsreglement nicht ausdrücklich verankert. Das trifft aber – mit Ausnahme der Anstellungskommission – auf alle fakultären Kommissionen zu.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen: Einmalige Verankerung.

(2) Chancengleichheit im Anstellungsverfahren

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Die Präsidentinnen und Präsidenten der Berufungs- bzw. Strukturkommissionen stellen sicher, dass die Möglichkeit eines Jobsharing geprüft wird. [2.1.]			
Beschreibung der Massnahme	Umsetzung der Richtlinien betreffend Jobsharing. Zuständig ist die Präsidentin/der Präsident der Berufungskommissionen.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Fakultät hat im FS 2018 die Nachfolge von Prof. Thomas Koller im Jobsharing mit zwei Frauen besetzt. Es ist die erste Besetzung im Jobsharing auf der Stufe oP an der Universität Bern. Leider ist dann eine der beiden Professorinnen kurz darauf mit einer 100% Stelle an die Uni Zürich berufen worden. Dies hat drastisch ein Grundproblem des Jobsharing offenbart. Die Uni Bern sollte hier viel proaktiver sein und in solchen Fällen mind. ein äquivalentes Gegenangebot machen, um die betreffende Person			

	weiterhin an der Uni Bern halten zu können. Die Wegberufung nach Zürich sollte nicht als Niederlage für das Job-sharing Konzept verstanden werden.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen: Allenfalls sollte bereits im Verfahren darauf hingewiesen werden, dass bei einer Berufung an eine andere Uni mit einem äquivalenten Angebot der Uni Bern gerechnet werden kann.

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Der Informationsfluss über den Stand der Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit bei Anstellungen wird sichergestellt. [2.2. Massnahme 1]			
Beschreibung der Massnahme	Alle Mitglieder von Struktur- und Berufungskommissionen sind über den aktuellen Stand im Bereich Chancengleichheit informiert: Bei Berufungen ist den Zielen des Gleichstellungsplanes Nachachtung zu verschaffen. Es wird eine progressive Erhöhung des Frauenanteils angestrebt.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				

Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)				
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Verdoppelung der Funktion der Gleichstellungsdelegierten in den Berufungskommissionen, nach Möglichkeit eine Frau und ein Mann, Koordination mit der AfG. [2.2. Massnahme 2]			
Beschreibung der Massnahme	Verdoppelung der Funktion der Gleichstellungsdelegierten, möglichst ein Mann und eine Frau, Koordination mit AfG.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Verdoppelung der Funktion der Gleichstellungsdelegierten in den Berufungskommissionen, nach Möglichkeit mit je einem Mann und einer Frau, wurde umgesetzt. Insgesamt wurden bei den neueren Berufungsverfahren die Gleichstellungsaspekte stark gewichtet.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen: Die neue Regel wurde internalisiert; alle halten sich daran.

(3) (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Nachwuchsförderung Studierende. [3.1.]			
Beschreibung der Massnahme	KGN begrüsst die besten BachelorabsolventInnen, sorgt für Visibilität in der Fakultät und in den Departementen; gute Studierende werden sichtbar machen. Die Fakultät zeichnet die besten Masterabschlüsse und die besten Masterarbeiten aus.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die KGN lädt die drei bis fünf Studierenden mit den besten Abschlüssen (fast immer in der Mehrzahl Frauen) zum Essen und Gespräch ein und klärt mögliche Fördermassnahmen ab. Insbesondere Studentinnen werden motiviert und frühzeitig über Laufbahnperspektiven in der Wissenschaft informiert.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen: Führt mittelfristig zu einem grösseren Pool an Nachwuchsforscherinnen.

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Allgemeine Förderung der angehenden Forschenden. [3.2.1.]			
Beschreibung der Massnahme	Beibehaltung der bisherigen Förderinstrumente. Sicherstellung des Informationsflusses: Die Fakultät unterstützt die Weiterbildung von Doktorierenden im Rahmen von			

	<p>Tagungen und kurzen Forschungsaufenthalten in finanzieller Hinsicht. Sie unterstützt insbesondere auch die (bestehenden und künftigen) Doktorierendenseminare und fördert so die horizontale Vernetzung der Nachwuchsforschenden. Weiter fördert sie die Teilnahme an den Angeboten der Abteilung für Gleichstellung an der Universität Bern. Sie informiert angehende Forschende periodisch über die Mentoringprogramme, die von der Universität Bern sowie schweizweit angeboten werden. Promotionen ab dem Prädikat <i>magna cum laude</i> werden im Hinblick auf die Publikation finanziell unterstützt.</p>			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)				
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen: Sehr erfolgreich. Die Förderinstrumente sind bekannt und werden zielführend eingesetzt.

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Rahmenbedingungen für angehende Forschenden. [3.2.2.]
Beschreibung der Massnahme	Prüfen der Einführung von <i>Protected Time</i> (für die Forschung frei verfügbare Zeit).

Umgesetzt?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Gewährung von <i>Protected Time</i> zur Fertigstellung von Dissertationen hat sich bewährt. Sie wird aktuell einzelfallweise gewährt (nicht institutionalisiert). Da die Zuständigkeit bei den Betreuerinnen und Betreuern bzw. den Departementsleiterinnen oder Departementsleiter liegt, lässt sich zurzeit nur ansatzweise überprüfen, ob diese Massnahme umgesetzt wird; vieles ist anekdotisch und nicht selten zirkulieren auch nur Gerüchte und es bestehen Missverständnisse (auch im Hinblick auf die Frage, was denn <i>Protected Time</i> überhaupt ist).			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen: Es ist wichtig, sich zu überlegen, wie man diese Massnahme in Zukunft besser umsetzen will. Eine Möglichkeit besteht darin, vermehrt an die Betreuenden zu appellieren und die Forschenden genauer darüber zu informieren, welche Rechte sie haben.
Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Frühe Förderung von fortgeschrittenen Forschenden. [3.3.1.]			

Beschreibung der Massnahme	Talente erkennen und fördern: Die Departemente bemühen sich, Personen mit ausgezeichneten wissenschaftlichen Qualitäten die Möglichkeit zu bieten, ihre Kompetenzen in der Lehre und in der Betreuung von Studierenden zu testen und zu entwickeln. Sie berücksichtigen nach Möglichkeit bei der Vergabe von Lehraufträgen das Ziel der Nachwuchsförderung.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Sehr bedeutsam ist die Ermöglichung von Erfahrung in der Lehre; der ausschliessliche Fokus auf Forschung (vgl. bspw. die Vorgaben des SNF) ist für die akademische Karriere oft nachteilig. Man kann festhalten, dass sich alle Departemente bemühen; es kommt aber leider dennoch immer wieder mal vor, dass Talente zwar erkannt und gefördert werden, dann aber dennoch die Uni verlassen.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Vernetzung von fortgeschrittenen Forschenden. [3.3.2.]			
Beschreibung der Massnahme	Die Fakultät fördert die Vernetzung unter den Nachwuchsforschenden. Sie unterstützt entsprechende Veranstaltungen (Habilitationenkolloquien, universitätsinterner Austausch des fakultären Nachwuchses).			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:

Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine	Allen fortgeschrittenen Forschenden (Habilitationen) steht ein jährliches Statusgespräch mit der Dekanin bzw. dem Dekan offen. Alle fortgeschrittenen Forschenden haben eine breite Vernetzung in der Fakultät.			
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Massnahmen wurden umgesetzt. Bewährt haben sich die jährlichen Statusgespräche mit dem Dekan und die Förderung des Networking unter den HabilitandInnen. Eine Habilitandin hat am Förderprogramm COMET teilgenommen und dank ihrer COMET-Mentorin eine Förderstelle an der Universität Zürich antreten können.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Rahmenbedingungen für fortgeschrittene Forschende. [3.3.3.]			
Beschreibung der Massnahme	Periodische Überprüfung der Rahmenbedingungen, namentlich im Hinblick auf die unten genannten Anwendungsbereiche (Infrastruktur, Einbindung, Begleitung, Perspektiven). Fortgeschrittene Nachwuchsforschende sollen attraktive Forschungsrahmenbedingungen und verlässliche Bewertungsmaßstäbe erhalten. Dazu gehören insbesondere auch gender-gerechte Evaluierungsverfahren.			
Umgesetzt?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine				

Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Überprüfung findet noch etwas einseitig über das Statusgespräch mit dem Dekan statt. Die eigentliche Zuständigkeit liegt bei den Departementen. Die Begleitung der Forschenden mit Hinweis auf die bestehenden Coaching- und Mentoringangebote sowie die Überprüfung der Langzeitperspektiven von Nachwuchsforschenden ist zu verbessern.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen. [3.3.4.]			
Beschreibung der Massnahme	Die Fakultät anerkennt, dass Personen mit Berufserfahrung ausserhalb der universitären Strukturen eine Bereicherung für den Lehrbetrieb und die Forschung darstellen. Entsprechend sind auch für solche Personen die Möglichkeiten einer langfristigen Einbindung in den universitären Betrieb zu überprüfen. Quereinsteiger bzw. Quereinsteigerinnen haben eine Anlaufstelle im Departement.			
Umgesetzt?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Mögliche Instrumente sind hier – bei Erfüllung der regulatorischen Voraussetzungen – die Vergabe von Dozenturen oder Lehraufträgen. Die Anlaufstellen in den Departementen bestehen nur teilweise.			

Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:

(4) Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Familienfreundliche Arbeitsbedingungen. [4.1.]			
Beschreibung der Massnahme	Die Fakultät bekennt sich zum Ziel familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Im Rahmen der Neugestaltung des Internetauftritts wird auf die einschlägigen Links der Universität hingewiesen (Betreuungsangebote, Steuerfragen).			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Fakultät sieht aufgrund des Angebots an Teilzeitstellen auf allen Stufen keinen unmittelbaren Handlungsbedarf beim Strukturangebot.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Unterstützung und Entlastung. [4.2.]			
Beschreibung der Massnahme	Habituierende mit Care-Aufgaben können bei der KGN Gelder aus dem Massnahmenpool beantragen. Die damit			

	finanzierten Massnahmen (z.B. Assistenzen, Hilfsassistenzen, Entlastung bei Betreuungsaufgaben) dienen dem Ziel der zügigen Fertigstellung der Habilitation.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input checked="" type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Mittlerweile haben mehrere Habilitierende, die Mittel empfangen haben, ihre Habilitation abgeschlossen. Grundsätzlich ist das eine sehr erfolgreiche und wirksame Massnahme. Nachteilig ist, dass über die Jahre immer wieder die gleichen Personen unterstützt wurden, der Kreis also eher klein geblieben ist. Ein oder zwei Personen sind zu «Dauerempfänger» geworden, ohne dass der Abschluss der Habilitation sich materialisiert.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen: Ev. Finanzierung auf max. zweimal beschränken und sich bemühen, andere Personen anzusprechen, die ebenfalls Mittel beantragen dürften.

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben: Das 120%-Programm zur Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben. [4.3.]
Beschreibung der Massnahme	Die KGN prüft die Möglichkeit und Wünschbarkeit der Implementierung von 120%-Programmen an der Fakultät.

Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)	Die Fakultät hat nach eingehender Prüfung entschieden, dass das 120%-Modell für die rechtswissenschaftliche Forschung nicht gewinnbringend einsetzbar ist (keine Laborarbeiten). Die Massnahme unter 4.2. ersetzt weitgehend diese Massnahme.			
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:

(5) Horizontale Segregation

Die RW-Fakultät verfügt über eine weitgehend ausgeglichene Geschlechterverteilung bei den Studierenden, mit leichter Überzahl der weiblichen Studierenden. Daher erübrigen sich Massnahmen in diesem Bereich.

(6) Beseitigung von Diskriminierung

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Beseitigung von Diskriminierung. [6.]			
Beschreibung der Massnahme	Bei Fragen zu und Vorfällen von Diskriminierung werden die Betroffenen an die Ombudsstelle der Universität Bern oder die Abteilung für Gleichstellung (AfG) verwiesen. Auf der Website des Dekanats wird ein entsprechender Link aufgeschaltet.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:

Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine	Die Webseite der Fakultät enthält alle wichtigen Informationen.			
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)				
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:

(7) Öffentlichkeitsarbeit

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Webseite der KGN an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät. [7.1.]			
Beschreibung der Massnahme	Die KGN verfügt über eine Webseite mit den relevanten Informationen zum Thema Gleichstellung an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.			
Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)				

Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
--	---	----------------------------------	------------------------------------	--------------

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Die KNG präsentiert den fakultären Gleichstellungsplan allen Mitgliedern der Fakultät. [7.2.]			
--------------------------------	--	--	--	--

Beschreibung der Massnahme	Die KGN präsentiert den Gleichstellungsplan in der Fakultät. Alle Fakultätsmitglieder kennen den Gleichstellungs- und Nachwuchsförderungsplan.			
----------------------------	--	--	--	--

Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
------------	---	----------------------------------	------------------------------------	--------------

Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
-----------------	---	----------------------------------	------------------------------------	--------------

Meilensteine				
--------------	--	--	--	--

Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)				
---	--	--	--	--

Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführendwert?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
--	---	----------------------------------	------------------------------------	--------------

Massnahme: Bezeichnung, Nummer	Akademischer Nachwuchs und Gleichstellung innerhalb der Fakultät sichtbar machen. [7.3.]			
--------------------------------	---	--	--	--

Beschreibung der Massnahme	Mindestens einmal jährlich wird der Fakultät über die Arbeit der KGN berichtet. Alle Fakultätsmitglieder sind informiert über den Stand der Gleichstellungs- und Nachwuchsförderung in der Fakultät			
----------------------------	---	--	--	--

Umgesetzt?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teilweise	Bemerkungen:
------------	---	----------------------------------	------------------------------------	--------------

Gleichstellungsplan Rechtswissenschaftliche Fakultät 2021-2024 (mit Anhang)

Ziele erreicht?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen:
Meilensteine				
Erfahrungen mit der Massnahme (Erfolge, Misserfolge, Hindernisse, Erkenntnisse)				
Ist die Massnahme grundsätzlich weiterführend?	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nein	<input type="checkbox"/> Teil- weise	Bemerkungen: