

Gleichstellungsplan Rechtswissenschaftliche Fakultät: Standortbestimmung und Massnahmenempfehlung

– Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN) –

Einleitung

An der rechtswissenschaftlichen Fakultät lag im Jahr 2015 der Frauenanteil der Bachelor- und Master-Studierenden bei 54 % bzw. 60%. Bei den ordentlichen Professuren lag der Frauenanteil (im Jahresdurchschnitt) bei 36%, bei den ausserordentlichen und assoziierten Professuren bei 13%, bei den Assistenzprofessuren mit Tenure Track bei 1.3%, bei den Assistenzprofessuren ohne Tenure Track bei 67%.¹

Der Aktionsplan "Gleichstellung" der Universität Bern identifiziert sieben Handlungsfelder.² Die Fakultät hat im Jahr 2015 die Fachstelle UND mit einer Standortanalyse beauftragt. Deren Ergebnisse wurden im November 2015 der RW-Fakultät präsentiert. Im November 2015 fand zudem ein Umsetzungsworkshop statt, an dem die Fachgruppe Gleichstellung, der Mittelbau, die Departemente, die Fakultätsleitung, das KPM und das Dekanat beteiligt waren. Das Protokoll des Umsetzungsworkshops wurde der Fakultätsleitung im Dezember 2015 unterbreitet und im Februar 2016 in der Fakultät diskutiert.

Der vorliegende Gleichstellungsplan der Fakultät ist vor dem oben geschilderten Hintergrund entstanden. Er enthält eine Standortbestimmung sowie Massnahmen, Zuständigkeiten und Fristen.

Für die Umsetzung, das Controlling und die Finanzierung des fakultären Gleichstellungsplans sind – soweit nicht anders vorgesehen – die Dekanatsleitung und die KGN zuständig.

¹ Controllerdienst der Universität, Stand 31. Dezember 2015. Die Zahlen beziehen sich auf Vollzeitäquivalente. Die eigene Zählung der KGN per Stichtag 20. März 2016 ergibt folgende Zahlen für den Frauenanteil: Ordentliche Professuren 31%, ausserordentliche Professuren 0% (bei einer Stelle), unbefristete Dozenturen 33% (bei 3 Stellen), Assistenzprofessuren mit TT: 0% (bei 3 Stellen), Assistenzprofessuren ohne TT 58% (bei 5.25 Stellen).

² Aktionsplan „Gleichstellung 2013-2016“ der Universität Bern vom 6. September 2012. Es handelt sich um folgende Handlungsfelder: (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.

1. Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Qualitätssicherung

1.1. Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN)

Die Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung besteht seit 2013 als ständige Kommission. Sie ist im Fakultätsreglement³ nicht ausdrücklich verankert. Das trifft – mit Ausnahme der Anstellungskommission – auf alle fakultären Kommissionen zu. Eine Änderung der Praxis wird anlässlich der nächsten Reglementsrevision überprüft. Übergangsweise erlässt die Kommission ein eigenes Reglement (siehe Anhang 1). Dieses wird von der Fakultät genehmigt.

Massnahme: Die KGN erlässt ein Reglement.

Zuständigkeit: KGN, Genehmigung durch Fakultät.

Frist: 2016.

2. Chancengleichheit in Anstellungsverfahren

Die Fakultät strebt langfristig eine Ausgewogenheit der Geschlechter auf allen Hierarchie-Ebenen und in allen Funktionen an. Die fakultären Ziele orientieren sich an den jeweiligen, als dynamisch aufzufassenden, Vorgaben der Universität. Der Aktionsplan "Gleichstellung 2013 - 2016" nennt als Ziel die Erhöhung des Frauenanteils des Gesamtbestands auf der Stufe Professur auf 25% und auf Stufe Assistenzprofessur auf 40%. Diese Ziele sind im aktuellen Zeitpunkt für die ordentlichen Professuren erreicht. Bei den Assistenzprofessuren lagen sie per 31. Dezember 2015 knapp darunter (39%), wobei hervorzuheben ist, dass bei den insgesamt 4 Assistenzprofessuren mit Tenure Track der Frauenanteil bei 1.3% lag (aktuell 0% bei 3 Assistenzprofessuren).⁴

2.1. Förderung von Job-Sharing-Stellen (Job-Sharing in Führungspositionen)

Die Universität Bern hat die Grundzüge für das Job-Sharing in den Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern vom 29. Juni 2015 festgelegt.

³ Reglement über die Organisation der Rechtswissenschaftlichen Fakultät (FaR RW) vom 19. Februar 2009.

⁴ Siehe oben Fn. 1, Controllerdienst der Universität, Stand 31. Dezember 2015: Frauenanteil Assistenzprofessuren Tenure Track: 1.3%, Frauenanteil Assistenzprofessuren ohne Tenure Track: 67%.

Die Departemente überprüfen beim Entscheid über die Stellenausschreibung die Möglichkeit des Job-Sharing.

Massnahme: Umsetzung der Richtlinien betreffend Job-Sharing.

Zuständigkeit: Präsidentinnen/Präsidenten der Berufungskommissionen.

Frist: Fortlaufend.

2.2. Gleichstellungsthematik in Berufungskommissionen

Bei Berufungen ist den Zielen des Gleichstellungsplanes Nachachtung zu verschaffen. Es wird eine progressive Erhöhung des Frauenanteils angestrebt. Die Universität Bern hat im Hinblick auf die Chancengleichheit in Berufungsverfahren reglementarische Grundlagen erlassen (Anstellungsreglement), einen Leitfaden "Chancengleichheit in Anstellungsverfahren" verfasst und sie bietet Workshops über Chancengleichheit in Anstellungsverfahren an. Die Instrumente sind mithin vorhanden, sicherzustellen ist deren Umsetzung.

Der fakultäre Umsetzungsworkshop "Gleichstellung" empfiehlt zudem, dass die Funktion der Gleichstellungsdelegierten/des Gleichstellungsdelegierten von einem Mitglied auf zwei Mitglieder übertragen wird und dass diese Personen im Vorfeld eines Berufungsverfahrens mit der Abteilung für Gleichstellung (AfG) erste Fragen klären. Nach Möglichkeit setzt sich das Gleichstellungsteam aus einem Mann und einer Frau zusammen.

Massnahme 1: Der Informationsfluss über den Stand der Entwicklungen im Bereich der Chancengleichheit bei Anstellungsverfahren wird sichergestellt.

Zuständigkeit: KGN.

Frist: Fortlaufend.

Massnahme 2: Verdoppelung der Funktion "Gleichstellungsdelegierte/Gleichstellungsdelegierter" in den Berufungskommissionen, nach Möglichkeit eine Frau und ein Mann, Koordination mit der AfG.

Zuständigkeit: Fakultät.

Frist: 2016.

3. (Frauenspezifische) Nachwuchsförderung

3.1. Studierende

Der Aktionsplan Gleichstellung sieht vor, dass Studentinnen motiviert und frühzeitig über Laufbahnperspektiven in der Wissenschaft informiert werden. Unter den Studie-

renden mit Bestleistungen befinden sich auf der Bachelor- und auf der Masterstufe erfahrungsgemäss zahlreiche Frauen. Die Fakultät zeichnet bereits jetzt die besten Masterabschlüsse aus. Die allgemeine Fördermassnahme wirkt sich frauenfördernd aus.

Exzellenz-Massnahmen auf der Bachelorstufe fördern die Motivation zur Erbringung von Bestleistungen und führen langfristig zu einem grösseren Pool an Nachwuchsforschenden. Solche Massnahmen sind neu einzuführen. Die KGN lädt die Studierenden mit den besten Abschlüssen zum Gespräch und klärt mögliche Förderungsmassnahmen ab. Die Fakultät wird über die Personen mit Bestleistungen informiert.

Massnahme: Gute Studierende sichtbar machen.

Zuständig: KGN.

Frist: Fortlaufend.

3.2. Angehende Forschende

Auf der Stufe "Doktorat" liegt der Frauenanteil per HS 2015 bei 42%. Dies liegt etwas unter der Geschlechterverteilung auf der Bachelor- und Masterstufe. Im fakultären Umsetzungsworkshop "Gleichstellung" wurde generell eine verstärkte Unterstützung und Förderung des Mittelbaus gefordert. Zudem wurden die starren Anstellungsperioden für Assistierende (und Assistenzprofessuren) moniert. Letzteres liegt allerdings in der Kompetenz der Universitätsleitung und kann im Rahmen eines fakultären Gleichstellungsplans nicht verändert werden.

3.2.1. Allgemeine Förderung

Die Fakultät unterstützt die Weiterbildung von Doktorierenden im Rahmen von 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.⁵ Promotionen ab dem Prädikat "magna cum laude" werden im Hinblick auf die Publikation finanziell unterstützt.

Massnahmen: Beibehaltung der bisherigen Förderinstrumente. Sicherstellung des Informationsflusses.

Zuständigkeit: BetreuerInnen, Dekanat.

Frist: Fortlaufend.

⁵ Aktionsplan 2013-2016, Handlungsfeld 3, Unterziel 2: Doktorandinnen werden mit Mentoring bei der Laufbahnplanung und der wissenschaftlichen Vernetzung unterstützt.

3.2.2. Rahmenbedingungen

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: BetreuerInnen, Departementsleiterin /Departementsleiter.

Frist: Fortlaufend.

3.3. Fortgeschrittene Forschende⁶

Auf der Stufe "Habilitation" liegen ausschliesslich Zahlen über die abgeschlossenen Habilitationsverfahren vor. Zwischen 2010 und 2015 wurden 8 Habilitationen abgeschlossen, 5 davon von Frauen. Die Attraktivität einer Habilitation wird generell durch die Unsicherheit über die weiteren universitären Berufschancen geschmälert. Der Habilitationsentscheid fällt zudem häufig in die Zeit der Familienplanung bzw. Familiengründung. In dieser Phase sind langfristige Perspektiven und finanzielle Sicherheit massgebliche Entscheidungsfaktoren.

3.3.1. Frühe Förderung

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.

Massnahme: Talente erkennen und fördern.

Zuständigkeit: Departemente.

Frist: Fortlaufend.

3.3.2. Vernetzung

Die Fakultät fördert die Vernetzung unter den Nachwuchsforschenden. Sie unterstützt entsprechende Veranstaltungen (Habilitandenkolloquien, universitätsinterner Austausch des fakultären Nachwuchses).

Massnahme: Horizontale Vernetzung unterstützen.

⁶ Aktionsplan 2013-2016, Handlungsfeld 3, Unterziel 1: Nachwuchswissenschaftlerinnen ab Stufe Postdoc/Habilitation werden mit spezifischen Massnahmen und Angeboten gefördert.

Zuständigkeit: KGN (Anschub), Nachwuchsforschende.

Frist: Fortlaufend.

3.3.3. Rahmenbedingungen

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 (mit und ohne Tenure Track), assoziierten Professuren oder Titularprofessuren 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 unten genannten Anwendungsbereiche (Infrastruktur, Einbindung, Begleitung, Perspektiven).

Zuständigkeit: KGN, Fakultät.

Frist: Fortlaufend.

3.3.3.1. Infrastruktur

Die Rahmenbedingungen bezüglich der betrieblichen Ausstattung (Anteil Betriebskredit, Sekretariat, Mitarbeitende) werden spätestens bei Stellentritt durch das zuständige Departement bzw. Institut festgelegt. Das Departement erstattet dem Dekanat und der KGN darüber Bericht.

3.3.3.2. Einbindung in die Departemente

Das zuständige Departement ist bemüht, die Nachwuchsforschenden in die departementalen Entscheidungsprozesse einzubinden und ihnen im Lehrbetrieb und in der Aussenwahrnehmung genügend Visibilität einzuräumen. Das Lehrdeputat orientiert sich an den universitären Massstäben. Bei der Verteilung von administrativen Aufgaben wird der Tatsache Rechnung getragen, dass Nachwuchsforschende ihre Forschungsprojekte meist in einem begrenzten Zeitrahmen abschliessen müssen. Die departementale Einbindung ist Gegenstand der Statusgespräche mit dem Dekan (siehe unten Punkt. 3.3.3.3.).

3.3.3.3. Begleitung

Die KGN begrüsst neueintretende Nachwuchsforschende und weist sie auf die bestehenden Coaching- und Mentoringangebote hin. Die Begrüssung erfolgt wenn möglich

durch KGN-Mitglieder aus fachfremden Departementen. Der Dekan oder die Dekanin führt mit Nachwuchsforschenden einmal jährlich ein Statutsgespräch, sofern sie dies wünschen. Der Dekan lädt alle Nachwuchsforschenden zu einem solchen Gespräch ein.

3.3.3.4. Perspektiven

Die Departemente engagieren sich bei der Entwicklung von Perspektiven für ihre Nachwuchsforschenden (Laufbahnplanung). Sie unterstützen die Nachwuchsforschenden bei der Bewerbung für Förderinstrumente (z.B. SNF-Professuren). Sie überprüfen frühzeitig und periodisch die Möglichkeiten der Vergabe von Titularprofessuren oder Dozenturen.

Massnahme: Überprüfung der Langzeitperspektiven von Nachwuchsforschenden.

Zuständigkeit: KGN, Departemente.

Frist: Fortlaufend.

3.3.4. Quereinsteiger/Quereinsteigerinnen

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. Mögliche Instrumente sind auch hier – bei Erfüllung der reglementarischen Voraussetzungen – die Vergabe von Dozenturen oder Titularprofessuren.

4. Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben

4.1. Familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Die Fakultät bekennt sich zum Ziel familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Sie sieht aufgrund des Angebots an Teilzeitstellen auf allen Stufen keinen unmittelbaren Handlungsbedarf beim Strukturangebot. Im Rahmen der Neugestaltung des Internetauftritts wird auf die einschlägigen Links der Universität hingewiesen (Betreuungsangebote, Steuerfragen).

Massnahme: Fortführung der bisherigen Ausrichtung.

Zuständigkeit: Fakultät; Internetauftritt: Dekanat.

Frist: Fortlaufend.

4.2. Unterstützung und Entlastung

Habilitierende 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. Mittlerweile haben mehrere Empfängerinnen dieser Mittel ihre Habilitation abgeschlossen.

Massnahmen: Fortführung des Projekts.

Zuständigkeit: KGN.

Frist: Fortlaufend.

4.3. Das 120%-Programm zur Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Care-Aufgaben

Das 120%-Programm erlaubt Nachwuchsforschenden in der Phase der Kleinkinderbetreuung, das Arbeitspensum auf 60 - 80 % zu reduzieren und mit finanzieller Unterstützung durch das Programm für 40 - 60 % eine technische Assistenz anzustellen. Das Programm wird an der Universität Bern bereits erfolgreich eingesetzt.

Massnahmen: Die KGN prüft die Möglichkeit und Wünschbarkeit der Implementierung von 120%-Programmen an der Fakultät.

Zuständigkeit: KGN, Dekanat.

Frist: 2016.

5. Horizontale Segregation

Wie eingangs erwähnt, verfügt die Fakultät über eine weitgehend ausgeglichene Geschlechterverteilung bei den Studierenden, mit leichter Überzahl der weiblichen Studierenden. Dieser Bereich ist für Massnahmen nicht prioritär.

6. Beseitigung von Diskriminierung

Geschlechterspezifische Diskriminierung wird nicht toleriert.

Massnahmen: Bei Fragen 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.

Zuständigkeit: Dekanat.

Frist: 2016 (Neugestaltung Homepage).

7. Öffentlichkeitsarbeit

7.1. Website der KGN an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Bis anhin wird auf der Webseite der RW-Fakultät lediglich auf die Abteilung für Gleichstellung der Universität hingewiesen. Im Rahmen der Neugestaltung des Webauftritts werden die Informationen über die Gleichstellungsmassnahmen überarbeitet und verbessert.

Massnahme: Die KGN verfügt über eine Website mit den relevanten Informationen zum Thema Gleichstellung an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät.

Zuständigkeit: KGN, Dekanat.

Frist: 2016.

7.2. Gleichstellungsplan präsentieren

Gleichstellungsplan soll ins Bewusstsein aller Mitglieder der Rechtswissenschaftlichen Fakultät gebracht werden.

Massnahme: Die KGN präsentiert den Gleichstellungsplan in der Fakultät.

Zuständigkeit: KGN.

Frist: 2016.

7.3. Akademischer Nachwuchs und Gleichstellung innerhalb der Fakultät sichtbar machen

Die Themen Gleichstellung und Nachwuchsförderung sollen regelmässig den Mitgliedern der Fakultät in Erinnerung gerufen werden.

Massnahme: Mindestens einmal jährlich wird der Fakultät über die Arbeit der KGN berichtet.

Zuständigkeit: Vorsitzender/Vorsitzende der KGN.

Frist: Fortlaufend.

8. Finanzierung

Die Abteilung für Gleichstellung (AfG) der Universität Bern unterstützt von 2015 bis 2018 den Gleichstellungs- und Nachwuchsförderungsplan der RW-Fakultät mit einer einmaligen Anschubfinanzierung von maximal 15'500 Fr. Zudem steht ein jährlicher Unterstützungsbeitrag von maximal 15'000 Fr. für die Umsetzung von Gleichstellungsmassnahmen zur Verfügung. Dieser wird ebenfalls von der AfG bzw. der Universitätsleitung zur Verfügung gestellt. Beide Beiträge erfordern eine entsprechende

Eigenmittelfinanzierung durch die Fakultät (sog. "matching funds"). Die KGN hat bislang den jährlichen Unterstützungsbeitrag im Rahmen von Entlastungsmassnahmen von fortgeschrittenen Forscherinnen mit Care-Aufgaben verwendet (vgl. 4.2 des Gleichstellungs- und Nachwuchsförderungsplans). Diese Massnahme soll weitergeführt werden. Auf die Anschubfinanzierung wird verzichtet.

Anhang:

Reglement der Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung

Art. 1 (Allgemeines)

Die Kommission für Gleichstellung und Nachwuchsförderung (KGN) ist eine ständige Kommission der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern. Sie unterstützt die Fakultät in allen Belangen der Gleichstellung und Nachwuchsförderung. Ihre Kernaufgaben ergeben sich aus dem fakultären Gleichstellungsplan.

Art. 2 (Zusammensetzung)

In der KGN haben Einsitz: Jeweils eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der Departemente, zwei Vertreterinnen bzw. Vertreter des Mittelbaus, eine Vertreterin bzw. ein Vertreter der nebenamtlichen Dozierenden, ein Mitglied des Dekanats. Die Mitglieder werden durch Beschluss der Fakultät bestimmt. Die Fakultät achtet auf eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter.

Art. 3 (Beschlussfassung)

Die Kommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Mehrheit ihrer Mitglieder anwesend sind. Beschlüsse erfolgen durch Mehrheitsentscheid der anwesenden Mitglieder.