

Beschluss des Fakultätskollegium zum Aktionsplan Gleichstellung 2015-2018 vom 30.04.2015

Bezugnehmend auf die von Frau Dr. Andrea Glauser zur Standortbestimmung der Theologischen Fakultät durchgeführte soziologische Studie¹ beschliesst das Fakultätskollegium folgende Massnahmen:

1. Auch an der Theologischen Fakultät ist es möglich, Assistierende auf 6 Jahre anzustellen. Von dieser Möglichkeit soll, u.a. aus Gründen der Nachwuchsförderung, nicht grundsätzlich und von vornherein Gebrauch gemacht werden. Assistierende sollten jedoch auf die Möglichkeit einer Verlängerung ihrer Stelle offensiver hingewiesen werden als dies bisher geschieht, um dem Gefühl der Unsicherheit der beruflichen Situation vorzubeugen. Das Professorium hat sich bereits im Jahr 2014 darauf verständigt, dass eine Verlängerung des 4-Jahres-Vertrags z.B. bei Elternschaft oder Pflege von Angehörigen unproblematisch gehandhabt werden soll. Dies ist offen zu kommunizieren. In Anlehnung an die Förderpraxis des SNF sollten unabhängig von Betreuungspflichten auch der Fortschritt der Qualifikationsarbeit und besonderes Engagement in Lehre oder Verwaltungsaufgaben für die Bewilligung eines Verlängerungsantrags berücksichtigt werden. (Betrifft Empfohlene Massnahmen c und d bzw. 3 und 4 in der Kurzversion).
2. Die Fakultät sucht nach einer Möglichkeit, doktorierte Assistierende grundsätzlich zu 75% anzustellen, ohne dass damit strukturelle Nachteile für die jeweilige Abteilung entstehen. Für einen Teil der Assistenzstellen am Evangelischen Departement werden die fehlenden Stellenpunkte zukünftig verlässlich bereitgestellt, so dass sie nicht durch die Einsparung von Hilfsassistenten kompensiert werden müssen.² (Betrifft Empfohlene Massnahme d bzw. 4 in der Kurversion)
3. Im Professorium wird ein Reflexionsprozess über die Optimierung der Betreuungsverhältnisse und der Personalführung an der Fakultät in Gang gesetzt. Zu diesem Zweck wird dieses Thema als stehendes Traktandum im Professorium geführt. Behandelt werden sollen die Betreuung von Qualifikationsarbeiten, die Unterstützung in der Karriereplanung (Anschlussprojekte, Publikationen, Konferenzteilnahmen etc.), Fragen der Personalführung (inkl. genderbedingter Ungleichheiten), Funktion und Gestaltung von Mitarbeitergesprächen sowie die spezifischen Anforderungen, die sich durch unterschiedliche Anstellungsverhältnisse (Assistenz, Drittmittel, Teilzeitpfarramt) ergeben. (Betrifft Empfohlene Massnahmen 2,4,5,6 bzw. b,d,e,f).
4. Angestellte in Drittmittelprojekten können auf eigenen Wunsch stärker in die akademische Lehre eingebunden werden. Dies dient der Ausbildung und Förderung ihrer akademischen Kompetenzen und ist somit eine Massnahme der Karriereförderung, die nicht entlohnt werden kann. (Betrifft Empfohlene Massnahmen 2,6,und 7 bzw. b,f,g).
5. Das Mentoring-Programm wird in der nächsten Ausschreibungsrunde für Männer geöffnet und verstärkt unter Postdocs beworben. Für das unterrepräsentierte Geschlecht wird eine Quote von 40% festgelegt. (Betrifft Empfohlene Massnahmen 1 und 7 bzw. a und g).
6. Im Zusammenhang mit der Neugestaltung der Homepage wird die Sichtbarkeit der fakultären Gleichstellungskommission erhöht, so dass diese stärker als bisher als Ansprechpartnerin bei Beratungsbedarf oder in Konfliktfällen präsent ist. (Betrifft Empfohlene Massnahmen 4 bzw. d).

¹ Andrea Glauser, Soziologische Analysen zum wissenschaftlichen Nachwuchs an der Theologischen Fakultät, Universität Bern (Februar 2015, Kurzfassung „Handout“ in Anlage). Die Studie beruht auf 12 biographischen Interviews, die im November und Dezember 2014 mit ehemaligen und derzeitigen Habilitandinnen und Habilitanden der Theologischen Fakultät geführt wurden. Die oben genannten Vorschläge beziehen sich auf den Abschnitt „Empfohlene Massnahmen“ (S. 12-15 mit Zählung in arabischen Ziffern = Handout, S. 3, dort mit Zählung in Kleinbuchstaben).

² Die Ausführung dieser Massnahme wird auch für das Departement für Christkatholische Theologie in analoger Weise angestrebt. Hier ist von den vorhandenen Stellenpunkten her die (nichtpromovierte) Assistenz auf 60% festgelegt.