

# Protokoll der Arbeitsgruppenergebnisse anlässlich der Sozietät Nachwuchsförderung an der Theologischen Fakultät Bern vom 21.05.14, 14:15-17:45<sup>1</sup>

---

## Ergebnisse aus den Gruppen

### Gruppe 1

<b>Problemlage:</b>	Das Reglement der Universität begrenzt die Anstellungsdauer für Promovierende auf vier Jahre. Es ist nicht realistisch, in dieser Zeit in den Geisteswissenschaften zu promovieren.
<b>Ziel:</b>	Die maximale Anstellungsdauer muss verlängert werden.
<b>Prozedur</b>	Die geschlossene Einbringung in den zuständigen Gremien auf Ebene Universität ist wichtig. Ein Seitenblick auf die Anstellungsbedingungen anderer Universitäten ist dabei hilfreich
<b>Problemlage:</b>	Soll man Promotions- oder eher Postdoc-Stellen fördern? Gibt es Übergangslösungen zwischen Promotion und Postdoc?
<b>Ziel:</b>	Der Übergang von Promotion zu Postdoc muss finanziert werden. Der Umfang einer Anstellung muss flexibler gehandhabt werden.
<b>Prozedur</b>	Stellenprozente müssen umverteilt werden können (z.B. 120%-Pensum).

### Gruppe 2

Die Gruppe 2 hat ihre Ergebnisse als Forderungen bzw. Empfehlungen zusammengefasst.

- Übergang von Master zu Promotionsstudium: Es soll eine provisorische Aufnahme ins Promotionsstudium möglich sein. Diese Zeit könnte genutzt werden, um ein Proposal zu erstellen.
- Für eine Promotionsstelle soll bei einem Auslandsaufenthalt eine Rückkehrgarantie gelten.
- Wissenschaftlicher Austausch über Tagungen soll möglich sein. Finanzierungshilfen sind wünschenswert.
- Während dem Studium sollen interessierte Hilfwissenschaftlerinnen und –wissenschaftler gefördert werden. Dies wird teilweise so praktiziert, sollte jedoch institutionalisiert werden.

---

<sup>1</sup> Die Arbeitsgruppenergebnisse bieten Vorschläge der ad hoc konstituierten Arbeitsgruppen und stellen keine Beschlüsse der Fakultät dar.

- Ein Leitbild für Nachwuchsförderung sollte erstellt werden.

### Gruppe 3

<b>Problem:</b>	Teilweise werden Stellen in einem intransparenten Verfahren vergeben.
<b>Lösung:</b>	Bei der Stellenvergabe soll es zu einer Absprache in den Instituten kommen. Die zuständige Professorin/der zuständige Professor bespricht sich mit Postdocs und erfahrenen Doktoranden über die Kandidaten für eine Stelle.
<b>Problem:</b>	Es gibt zu viele Kommissionen. Es ist zudem nicht ersichtlich, wieso die Assistierenden Einsitz haben müssen in Kommissionen, in denen sie kein Stimmrecht haben.
<b>Lösung:</b>	Die Assistierenden sollen möglichst in allen Kommissionen eine Stimme erhalten. Jede/jeder Assistierende soll bereits bei Stellenantritt Einsitz nehmen in einer Kommission. Sollte von der Seite der Assistierenden nicht genügend Ressourcen vorhanden sein, um in allen Kommissionen Einsitz zu nehmen, soll ein zeitweiliges Aussetzen bei der Beteiligung möglich sein.
<b>Problem:</b>	Die Betreuung wird manchmal als ungenügend empfunden. Oft kommt eine hohe administrative Belastung dazu.
<b>Lösung:</b>	Es sollen regelmässig Gespräche und Kolloquien stattfinden. Alle Stellen sollen mit Pflichtenheftern beschrieben werden. Darin soll u.a. die genaue Stundenzahl pro Zuständigkeitsbereich festgelegt werden. Die Arbeitszeit soll fakultativ durch die Assistierenden mittels Zeiterfassung festgehalten werden.

### Diskussion

Thema	Diskussionsergebnis
<b>Mitsprache in Kommissionen</b>	Es muss geklärt werden, in welchen Kommissionen der Mittelbau kein Stimmrecht haben.
<b>Anstellungsdauer</b>	Zur Änderung der Anstellungsdauer bedarf es einer Änderung des Reglements. Die Fakultät muss sich bei den anderen geisteswissenschaftlichen Fakultäten Partner suchen, um auf Ebene Universität für ihr Anliegen zu lobbyieren.

<b>Leitbild für Nachwuchsförderung</b>	<p>Dies ist bereits auf der Website abrufbar.<sup>2</sup></p> <p>Prozedere: Allfällige Änderungen werden durch die QSE-Kommission erarbeitet.</p>
<b>Pflichtenheft /Zeiterfassung</b>	<p>Für jede Stelle soll ein Pflichtenheft erstellt werden. Zur Zeiterfassung gab es verschiedene Meinungen. Die einen halten Zeiterfassung für einen grossen administrativen Aufwand, der eigentlich nur nötig ist, wenn hinsichtlich der Arbeitszeit Unzufriedenheit herrscht. Die anderen finden, man müsste Zeit nicht erst dann erfassen, wenn es wegen einem Konflikt nötig ist, sondern bereits von Anfang an.</p> <p>Problem: Die Praxis differiert innerhalb der Fakultät.</p> <p>Prozedere: Via Dekan soll dies in der Fakultätssitzung zur Diskussion gestellt werden.</p>
<b>Kolloquien</b>	<p>Problem: Es finden nicht überall regelmässig Kolloquien statt.</p> <p>Prozedere: Die Institute sollen via Fakultätssitzung über die stattfindenden Kolloquien informieren. Es soll evtl. geprüft werden, diesen Punkt ins Leitbild aufzunehmen.</p>
<b>Anschubfinanzierung</b>	<p>Das Anliegen einer Anschubfinanzierung für Promovendinnen und Promovenden sowie Postdocs muss von der Gesamtfakultät nach aussen in andere Gremien (Ebene Universität, SNF) getragen werden.</p>
<b>Verteilung von Pensen</b>	<p>Für die Verteilung von Personalpunkten auf die einzelnen Stellen des Mittelbaus braucht es eine langfristige Vision, deren Machbarkeit zuerst geprüft werden muss.</p> <p>Prozedere: Der Mittelbau erarbeitet einen Antrag zuhanden der Fakultätssitzung, um auf Ebene Fakultät eine Lösung zu finden.</p>

<sup>2</sup> Siehe

[http://www.theol.unibe.ch/content/ueber\\_uns/qualitaetsicherung/nachwuchsfoerderung/index\\_ger.html](http://www.theol.unibe.ch/content/ueber_uns/qualitaetsicherung/nachwuchsfoerderung/index_ger.html).