

Leitlinien zur Ausrichtung von Beiträgen aus dem Entlastungspool für Professorinnen und Professoren mit Betreuungspflichten und Jobsharing-Tandems

Die Universitätsleitung,

gestützt auf Artikel 39 Absatz 1 Buchstaben a und b des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität (UniG),

beschliesst:

1. Hintergrund

Die Erhöhung des Frauenanteils auch auf Stufe Professur ist ein wichtiges Anliegen der Universität. Zur Verstärkung dieser Bemühungen wird ein Entlastungspool eingerichtet. Mit den Beiträgen aus dem Entlastungspool sollen Massnahmen unterstützt werden, welche den Einsatz neuer Arbeitszeitmodelle (Jobsharing, Teilzeit) und die Vereinbarkeit von Karriere und Beruf auf Stufe Professur fördern.

Der Entlastungspool setzt bei den Neuanstellungen an und soll für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber die Attraktivität der Universität Bern noch weiter erhöhen.

Die vorliegenden Leitlinien regeln die Rahmenbedingungen und Modalitäten für die Gewährung von Beiträgen aus dem Entlastungspool.

2. Allgemeine Grundsätze

Die Beiträge dienen der Förderung von Jobsharing-Tandems (Frauen und Männer) sowie von Professorinnen oder Professoren mit Betreuungspflichten (ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren sowie Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track)

Es besteht kein Anspruch auf die Ausrichtung von Beiträgen aus dem Entlastungspool.

Beiträge können nur dann gewährt werden, wenn die nachfolgend aufgeführten Voraussetzungen erfüllt sind, und soweit im Rahmen des jährlichen Kostendachs hinreichende Ressourcen vorhanden sind.

3. Voraussetzungen zur Ausrichtung eines Beitrags aus dem Entlastungspool

Für die Ausrichtung eines Beitrags aus dem Entlastungspool müssen folgende Voraussetzungen erfüllt werden:

- a) Der Antrag wird mittels dem auf der Website www.unibe.ch/chancengleichheit enthaltenen Formular bei der Abteilung für Chancengleichheit eingereicht. Antragsstellende sind in der Regel bei Neuanstellungen Anstellungskommissionen oder im Fall von bereits angestellten Personen die Dekanin oder Dekan der betreffenden Fakultät. Die Anträge erfolgen in der Regel zum Zeitpunkt der Anstellungsverhandlungen oder während eines Mutterschaftsurlaubes.
- b) Pro Antrag können in der Regel entweder
 - für eine zweistündige Lehrveranstaltung (zwei Semesterwochenstunden) für ein ganzes Jahr maximal 12 PP
 - oder für die Erhöhung der Anstellung von Jobsharing-Tandems um je 10% maximal 19.2 PP (Stufe ordentliche Professur OP)

beantragt werden.

- c) Die betreffende Fakultät muss mindestens im gleichen Ausmass der beantragten Personalpunkte Matching Funds zugesagt haben.
- d) Für dieselbe Person kann in maximal zwei aufeinanderfolgenden Jahren ein Antrag gestellt werden.
- e) Die Fakultäten können in der Regel einen Antrag pro Jahr stellen. Falls in einer Fakultät im laufenden Jahr deutlich mehr Anstellungsverfahren anstehen als im Durchschnitt aller Fakultäten, kann diese Fakultät im betreffenden Jahr ausnahmsweise zwei Anträge stellen.

4. Modalitäten zur Ausrichtung eines Beitrags aus dem Entlastungspool

Die Universitätsleitung setzt einen Ausschuss ein. Diesem gehören ein Mitglied der Universitätsleitung (Vizekanzler/in Qualität) sowie ein Mitglied der Abteilung für Chancengleichheit und ein Mitglied der Personalabteilung an.

Der Ausschuss konstituiert sich selbst. Er trifft die Entscheidung in abschliessender Verantwortung.

Der Entlastungspool wird administrativ von der Abteilung für Chancengleichheit verwaltet.

Pro Jahr können Beiträge bis zu insgesamt 60 Personalpunkten ausgerichtet werden.

Anträge, die aufgrund der limitierten Ressourcen in einem Jahr nicht bewilligt werden können, werden im nächsten Jahr behandelt, ohne dass aber ein Anspruch auf Gutheissung des betreffenden Antrags besteht.

5. Inkrafttreten

Diese Leitlinien treten mit ihrer Unterzeichnung in Kraft.

Bern, 07. 12. 2022

Im Namen der Universitätsleitung
Der Rektor:



Prof. Dr. Christian Leumann

