

## Orientierungspapier der MVUB zu Good-Practice der Nachwuchsförderung und den fakultären Anlaufstellen

### Ausgangslage

Im Rahmen der Überprüfung der Reformen in der Nachwuchsförderung wurden die Fakultäten von der Universitätsleitung dazu aufgefordert, Anlaufstellen für die Mittelbauangehörigen einzurichten.

Alle Fakultäten sollen eine niederschwellige Anlaufstelle für Fragen z.B. zu geschützter Forschungszeit (PRT), Doktorats- und Postdoktoratsvereinbarung, Betreuungsverhältnis, Autorschaft, Abschluss von Projekten etc. und für Konfliktfälle bezeichnen. Die Anlaufstelle hat nur beratende Funktion.

Zudem sollen alle Fakultäten unter Berücksichtigung der übergeordneten reglementarischen Vorgaben ein Good-Practice-Paper zur Nachwuchsförderung verfassen und verabschieden.

Die Umsetzung dieser Massnahmen ist für den Zeitraum 2024–2025 vorgesehen.

### Zweck

Die fakultären Beratungsstellen sollen nicht nur Mittelbauangehörigen, sondern auch Betreuungspersonen, Vorgesetzten und Professor:innen offenstehen.

Die ratsuchenden Personen sollen sich bei allen Fragen und Unsicherheiten, die die wissenschaftliche Karriere oder die Anstellung betreffen, an eine Person der Beratungsstelle richten können.

Zentral für Mittelbauangehörige ist ein spezifisch auf sie ausgerichtetes, niederschwelliges Beratungsangebot, das auf verschiedene Anliegen eingeht, verschiedene Aspekte sachorientiert systematisiert und allenfalls mit einer Weiterleitung an andere Beratungsstellen unterstützt.

### Wichtige Kriterien

**Niederschwelligkeit:** Angebot sichtbar machen, gut kommunizieren. Leichte Auffindbarkeit der Good-Practice-Papers und des Beratungsteams (mit Kontaktdaten) auf der Fakultäts-Webseite. Eine einfache und unbürokratische Kontaktaufnahme mittels E-Mail gewährleisten.

**Good Practice Papers:** In verständlicher Sprache verfasste Grundlage als Handlungsanleitung und zur Klärung von einfachen Fragen (z.B. zu PRT).

**Auftrag:** Der Auftrag der Beratungsstelle ist klar umschrieben, eine deutliche Abgrenzung zu den anderen Anlauf- und Beratungsstellen ist nötig.

Die Beratungsstelle ersetzt nicht das Vier-Augen-Prinzip bei der Betreuung, d.h. die Zweitbetreuung bei Doktorierenden und Postdocs bleibt bestehen.

**Ziel:** Die Beratungsstelle soll Ratsuchende mit Auskünften und Informationen unterstützen, Kontakte vermitteln und dazu beitragen, dass allfällige Konflikte in einem frühen Stadium angegangen und gelöst werden.

**Zusammensetzung:** Personen aus unterschiedlichen Ständen (Professor:innen und (oberer) Mittelbau), wenn möglich auch unterschiedliche Geschlechter. Ratsuchende können frei wählen, von wem sie beraten werden möchten.

**Zielpublikum:** offen für Betreuende und Nachwuchsforschende

**Verpflichtung zu Verschwiegenheit:** Die beratenden Personen müssen sich zur Verschwiegenheit verpflichten. Ohne explizite Genehmigung der ratsuchenden Person werden keinerlei Informationen an Drittpersonen weitergegeben. Einholen von Informationen durch Beratungsstelle lediglich nach Absprache und anonymisiert oder, falls von der ratsuchenden Person gewünscht, auch namentlich.

**Qualitätssicherung:** Beratungsstelle berichtet jährlich im Fakultätskollegium in anonymisierter Form über Anzahl und Art der bearbeiteten Fälle. Sie ist gegenüber keinen weiteren Personen oder Stellen auskunftspflichtig.

**Ausbildung:** Kurs zur Einführung der beratenden Personen sollte angeboten werden, im besten Fall von Seiten des Zentralbereichs. Damit wird gewährleistet, dass alle Beratenden die gleichen Grundinformationen erhalten. Allenfalls den Beratenden auch ein schriftliches Dokument zur Verfügung stellen, das weiterführende Anlauf- und Beratungsstellen auflistet.

**Optional:** Möglichkeit zur anonymen Kontaktaufnahme mittels Kontaktformular und Angabe einer pseudonymisierten E-Mail-Adresse.

## Mögliche Stolpersteine

Das Finden von geeigneten Personen, die vorzugsweise in der Fakultät hohes Vertrauen genießen und bereit sind, diese Funktion zu übernehmen.

Innerhalb der Fakultät kennen sich die Mitarbeitenden und es besteht deshalb die Gefahr, dass Ratsuchende sich nicht an die Beratungsstelle wenden, weil sie befürchten, dass die Vertraulichkeit nicht gegeben ist, dass also informell über ihre Anfrage gesprochen wird.

Unterschiedliche Ansprüche in den verschiedenen Fakultäten, unterschiedliche Angebote.

Kontinuität/häufige Wechsel der Mitarbeitenden, insbesondere der Mittelbauangehörigen, die bei der Beratungsstelle eine Funktion übernehmen.

Fehlende rechtliche Grundlage: Ersatzwahlen von Mitarbeitenden der Anlaufstelle, Austausch der Mitarbeitenden untereinander, Reglement über Rechte und Pflichten, Berichterstattung/Rechenschaft, Datenschutz, weitere formale Regeln.

Überprüfung, ob die Beratungsstelle überhaupt genutzt wird. Funktioniert die Qualitätssicherung? Daran anschliessend: Funktioniert die Beratungsstelle? Wissen die Mitarbeitenden davon? Oder gehen die Fakultätsangehörigen mit Anliegen und Problemen direkt zu anderen Stellen, verlassen die Uni Bern, arbeiten mit den bestehenden Schwierigkeiten weiter, ...?

## Links zur Beratungsstelle und Good Practice Papers der Phil.-hum. Fakultät

[Studium: Fakultäre Beratungsstelle Doktorat und Postdoc - Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät \(unibe.ch\)](#)

Prinzipien guter Praxis in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der phil.-hum. Fakultät: [Studium: Fakultäre Beratungsstelle Doktorat und Postdoc - Philosophisch-humanwissenschaftliche Fakultät \(unibe.ch\)](#)

Good Practice Paper «Postdossierende» der philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern: [Good Practice paper V 8 FK231009 bewilligt \(unibe.ch\)](#)

Prinzipien guter Praxis in der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an der philosophisch-humanwissenschaftlichen Fakultät, Erläuterungen zur Doktoratsstufe: [181217\\_Gute-Praxis-Nachwuchs\\_PhD \(unibe.ch\)](#)

## Weitere Beratungsangebote der Universität Bern

[MVUB](#): Triagestelle (Findung des passenden Beratungsangebots); Eigene Beratungsangebote: Konfliktberatung und Rechtsberatung (nur für Mittelbauangehörige, resp. Einzelmitglieder des Vereins), stiller Beisitz

[AfC](#) (Abteilung für Chancengleichheit): Betreuung von Fällen geschlechtsspezifischer und anderer Diskriminierung.

[Ombudsstelle](#): Nur für Angestellte der Universität.

[Beratungsstelle der Berner Hochschulen](#): Psychologische Hilfe

[Personalabteilung](#): Personalrechtliche Anliegen (nur für Professor:innen)