

Die Mittelbauvereinigung der Universität Bern nimmt Stellung zum Thema

Autor(en): **Mona, Martino / Kofler, Andrea / Brückle, Wolfgang**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Bulletin / Vereinigung Schweizerischer Hochschuldozenten =
Association Suisse des Professeurs d'Université**

Band (Jahr): **32 (2006)**

Heft 2-3

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-894066>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Die Mittelbauvereinigung der Universität Bern nimmt Stellung zum Thema

Wolfgang Brückle / Andrea Kofler / Martino Mona

Die Mittelbauvereinigung der Universität Bern [MVUB] vertritt die Mittelbauangehörigen der Universität Bern, also das akademische Personal mit Ausnahme der ordentlichen und ausserordentlichen Professoren und Professorinnen, in ihren wissenschaftlichen und beruflichen Interessen gegenüber universitären sowie ausseruniversitären Gremien und Behörden. Sie setzt sich dafür ein, dass dem Mittelbau der Universität Bern eine angemessene Rolle in Lehre, Forschung und universitärer Selbstverwaltung zukommt. Sie betreibt eine dem modernen Universitätsleben entsprechende Konzeption der Aufgaben der Mittelbauangehörigen und eine möglichst grosse Mitbestimmung in den universitären Belangen. Die MVUB betreibt auf diese Weise eine eigenständige und koordinierte Hochschulpolitik mit mittelbauspezifischer Schwerpunktsetzung. Sie bezieht engagiert Stellung zu Fragen, von denen die Universität Bern betroffen ist, aber auch zu allgemeinen hochschulpolitischen Problemstellungen in der Schweiz.

Der folgende Bericht gibt Auskunft über ausgewählte Aktivitäten der letzten Jahre, um deren Spektrum und Reichweite in verschiedenen Zusammenhängen zu dokumentieren. Er informiert (1) über die Zielsetzungen der MVUB im allgemeinen, (2) über die jüngst geschaffene Ombudsstelle der Universität Bern, (3) über eine Förderungsmassnahme für wissenschaftliche Projekte von Nachwuchswissenschaftlern an der Universität Bern und (4) über die Commitment-Studie, die im Auftrag der MVUB die Mittelbauangehörigen über ihre Wahrnehmung und Beurteilung der Universität Bern befragt hat.

Eine Vereinigung mit zunehmendem Handlungsspielraum: Zusammensetzung und Ziele der MVUB

Die MVUB repräsentiert derzeit 1500 akademische Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Ihr Vorstand besteht derzeit aus acht Mitgliedern verschiedener Fakultäten, die teils als Dozenten, teils als Assistenten Mitglieder des Lehrkörpers und der Forschungsgruppen der Universität sind; den Vorsitz hat Prof. Dr. Rolf Weingartner inne. Die Mitglieder nehmen ihre Aufgaben sämtlich ehrenamtlich neben ihrer übrigen Arbeit wahr. Nebenher wird jedoch bereits seit einiger Zeit schrittweise eine Teilprofessionalisierung und Neupositionierung verfolgt.

Dank der Unterstützung durch die Nachwuchsförderungskommission der Universität Bern, damals unter dem Vorsitz von Prof. Dr. Christoph Schäublin, konnte im Jahr 2005 eine für die erfolgreiche Ausweitung der Vorstandsarbeit dringend benötigte Aufstockung der Geschäftsstelle vorgenommen werden. Sie verfügt nun in einem eigenen Büro über zwei Mitarbeiterstellen (50 bzw. 30 Prozent), deren Inhaber selbst dem akademischen Nachwuchs der Universität angehören, und ist an drei Wochentagen ganztägig besetzt.

Erst seither ist es im gewünschten Umfang möglich, nicht nur als Anlaufstelle für die Belange des Mittelbaus zu dienen und ihm mit Auskünften und Hilfestellung zur Seite zu stehen, sondern darüber hinaus auch eigene Initiativen erfolgreich zu entwickeln. Diese Aktivitäten beziehen sich ebenso auf die bessere Vernetzung des Mittelbaus wie auch die Erhebung von Informationen über dessen Situation und, im Dialog mit anderen Institutionen der Universität, die Verbesserung dieser Lage. Es sei nebenbei festgehalten, dass die strukturell bedingten Schwierigkeiten, mit den Mittelbauangehörigen aller Fakultäten in Kontakt zu kommen, eine Hürde darstellen, an deren Überwindung der Vorstand weiter arbeiten will, um die Vertretung ihrer Interessen auf eine möglichst breite Grundlage zu stellen.

Unter die Belange der MVUB fallen unter anderem folgende Tätigkeitsbereiche:

- (a) Sie koordiniert die Kommissionsarbeit ihrer MVUB-Delegierten in den verschiedenen Kommissionen der Universität Bern als Basis für eine integrale mittelbaubezogene Universitätspolitik.
- (b) Sie fördert das Einheitsgefühl in einem heterogenen und unübersichtlichen Arbeitsfeld des universitären Mittelbaus durch die Schaffung transparenter und nachhaltiger Personalstrukturen.
- (c) Sie erarbeitet ein karriereförderndes Dienstleistungsangebot für ihre Mitglieder und bietet an der Universität Bern regelmässig mittelbaubezogene Lehrveranstaltungen an.
- (d) Sie betreibt über verschiedene Kanäle (Homepage, Mailingliste mit dem MVUB-Flash, Drucksachen) eine intensive Kommunikation mit ihren Mitgliedern und stellt die kompetente und kurzfristige Beantwortung von mittelbaubezogenen Anfragen durch inner- und ausseruniversitäre Gremien sicher.
- (e) Sie unterhält eine eigene Rechtsberatungsstelle, und ihre Geschäftsstelle dient als Anlauf-, Informations- und Koordinationsstelle.

Von der MVUB angeregt und mitgestaltet: Die Ombudsstelle der Universität Bern

Ein Vorschlag der MVUB und die seit 2005 intensiv betriebene Vorarbeit ihres Vorstands führte jüngst zur Einrichtung einer Ombudsstelle für die Universität Bern. Es wird die Aufgabe der damit betrauten Person sein, universitätsinterne Konflikte, insbesondere in Auseinandersetzungen zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, durch Vermittlungstätigkeit zu bewältigen. Durch die Tätigkeit der Ombudsperson soll ein Netz geschaffen werden, in dem latente Konflikte aufgefangen und diskutiert werden können. Das Ziel muss sein, eine Eskalation, die zu juristischem Vorgehen nötigen würde, zu verhindern. Für eine erfolgreiche Arbeit ist es deshalb notwendig, dass die Ombudsperson von beiden Parteien als Mediationsorgan akzeptiert wird.

Auslöser für die Initiative zur Einsetzung einer Ombudsperson war vor allem, dass sich die MVUB mit einer Zunahme von Anfragen bei ihrer Rechtsberatungsstelle konfrontiert sah. Den meisten dieser Fälle lag ein lange schwelender Konflikt zugrunde, der eskalierte, weil sich keine Gelegenheit und kein Forum für eine Schlichtung ergab. Unter solchen Umständen wurde es jeweils sehr schwierig, überhaupt noch eine einvernehmliche Lösung zu finden. Hinzu kam, dass die Universität in kurzer Folge durch mehrere Auseinandersetzungen im Personalbereich in die Medien gelangte und so ein ungünstiges Licht auf die wenig zur Konfliktlösung fähigen Strukturen der Universität geworfen wurde.

Erfreulicherweise fand in dieser belastenden Situation der Vorstand der MVUB in der Unileitung eine gleichgesinnte Ansprechpartnerin. So konnte eine gemeinsame Arbeitsgruppe mit der Suche nach Lösungen beauftragt werden. Sie begutachtete verschiedene Formen der Mediation und bereits bestehende Ombudsstellen, wobei einerseits vorhandene Strukturen an der Universität, insbesondere die seit längerer Zeit tätige Ombudsperson der medizinischen Fakultät, und andererseits bestimmte Vorgaben durch die Organisation der kantonalen Verwaltung berücksichtigt wurden. Das im Zuge dieser Arbeit entwickelte Konzept lehnt sich insofern an die Ombudsstelle der Universität Basel an, als mit der neuen Aufgabe keine externe Verwaltungseinheit beauftragt werden sollte, sondern ehemalige Professorinnen oder Professoren der Universität. Die vertiefte Kenntnis der besonderen Eigenschaften von Anstellungsverhältnissen und Berufskarrieren an der Universität, die solche Ombudspersonen aus eigener Erfahrung mitbringen, wurde von der Arbeitsgruppe trotz des möglichen Risikos einer Voreingenommenheit als vorrangiges Argument betrachtet.

Anders als an der Universität Basel sieht das Berner Reglement über die Ombudsstelle vor, dass nicht ein Viererremium, sondern nur eine einzelne Person die Stelle besetzt. Sie wird vom Senat auf zwei Jahre gewählt, handelt jedoch völlig unabhängig von der universitären Hierarchie.

Die Ombudsperson tritt auf Beanstandungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Bern, die sich aus Arbeitsverhältnissen ergeben, vermittelnd und beratend ein. Sie ist zur Verschwiegenheit verpflichtet und insbesondere gegenüber Vorgesetzten nicht auskunftspflichtig. Die genaue Vorgehensweise, wie im Konfliktfall eine beidseitig befriedigende Lösung angestrebt wird, ist in den Art. 7-16 des Reglements im Detail beschrieben.

Mehr noch als von einem gerechten und effizienten Reglement hängt der Erfolg der Ombudsstelle bei der Vermittlung zwischen Streitparteien von der Persönlichkeit und Einsatzbereitschaft der Ombudsperson ab. In Bern wird vom Herbst 2006 an Brigitta Ammann, emeritierte Professorin für Paläoökologie, nach jüngst erfolgter Wahl diese Stelle ausfüllen. Nicht zuletzt aufgrund von prägnanten Positionserklärungen und einer klaren Stellungnahme zu ihrer Funktion als Ombudsperson ist vorauszusehen, dass die Universität Bern mit Frau Ammann eine gute und glückliche Wahl getroffen hat. Obschon nicht zu erwarten ist, dass inneruniversitäre Konflikteskalationen durch die neue Stelle ganz vermieden werden können, wird die Ombudsstelle zweifellos viel dazu beitragen, dass Streitigkeiten in Zukunft frühzeitiger und einvernehmlicher geschlichtet werden. Dafür sprechen, neben der für dieses Amt bestellten Person, auch die durchwegs positiven Erfahrungen, die bereits mit der Ombudsperson an der medizinischen Fakultät gemacht wurden.

Ein Instrument struktureller Selbstreflexion der Universität: Die Commitment-Studie der MVUB und die Folgen

Im Jahr 2001 konnten im Rahmen einer Personalbefragung der Berner Kantonsangestellten auch die Angestellten der Universität Bern Auskunft über die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen geben. 2004 hat die MVUB, auf dieser ersten Befragung aufbauend, eine eigene Studie in Auftrag gegeben, um auf Entwicklungstendenzen hinweisen und zusätzliche Akzente setzen zu können. Untersucht wurden im Zuge dessen nicht nur die Zufriedenheit der Angestellten, sondern auch das Zugehörigkeitsgefühl und die Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin, und zwar besonders aus Sicht der Mittelbauangehörigen sowie der höhersemestrigen Studierenden.

Knapp die Hälfte aller Mittelbauangehörigen (60% Assistierende, Assistenzärzte, Doktorierende; 30% Oberassistierende, Oberärzte, Postdocs; 10% Titularprofessoren, Privatdozenten jeweils beiderlei Geschlechts) sowie 879 höhersemestrige Studierende haben sich an der Studie beteiligt.

Der Untersuchung lag die Annahme zugrunde, dass die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten einen grossen Einfluss auf Arbeitszufriedenheit, Identifikationsbereitschaft und Engagement der Mitarbeitenden haben. Die Kernfrage lautete: Ist die Universität Bern eine attraktive Arbeitgeberin? 44% der Befragten waren mit ihrer Arbeitssituation sehr oder grösstenteils zufrieden, 35% waren eher zufrieden. Hinsichtlich der Zufriedenheit wurde seitens der Mittelbauangehörigen die Führung (gemeint ist die Förderung der beruflichen Entwicklung durch die unmittelbaren Vorgesetzten), die Zusammenarbeit beziehungsweise das Arbeitsklima sowie die Arbeitsinhalte am besten beurteilt. Zudem wurde die fachliche Forderung bei der Arbeit als sehr gut bewertet. Das Zugehörigkeitsgefühl zur Universität Bern war insgesamt als hoch einzustufen. 21% zeigten sich mit der Arbeitssituation allerdings nicht zufrieden. Es zeigte sich, dass die Universität Bern als Arbeitgeberin seit 2001 an Attraktivität verloren hatte; auch die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation hat sich seither verschlechtert. Die Gründe dieser Verschlechterung lagen in den fehlenden mittelfristigen Berufsperspektiven (Aufstiegsmöglichkeiten im Sinne einer klassischen Universitätskarriere), in der mangelhaften sozialen Sicherheit, in den schlechten Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit für qualifizierte Funktionsträger und der vergleichsweise geringen Entlohnung. In Bezug auf die letzte Beobachtung gilt es insbesondere eine Unterscheidung zwischen dem "unteren Mittelbau" (Assistierende, Doktorierende, Postdocs) und dem "oberen Mittelbau" (Dozenten) zu machen: Die Angehörigen des unteren Mittelbaus beklagten sich über geringe soziale Sicherheit und eine schlechte Entlohnung bei ausserordentlichen Belastungen in Lehre und Verwaltung. - Unabhängig davon wurden das Zugehörigkeitsgefühl und das Engagement der Mittelbauangehörigen der Universität Bern jedoch als sehr hoch bewertet.

Basierend auf den Ergebnissen dieser Studie hat die MVUB, darin von der Berner Universitätsleitung ermuntert und unterstützt, verschiedene Aktivitäten begonnen, insbesondere im Bereich der sozialen Sicherheit sowie der Nachwuchsförderung.

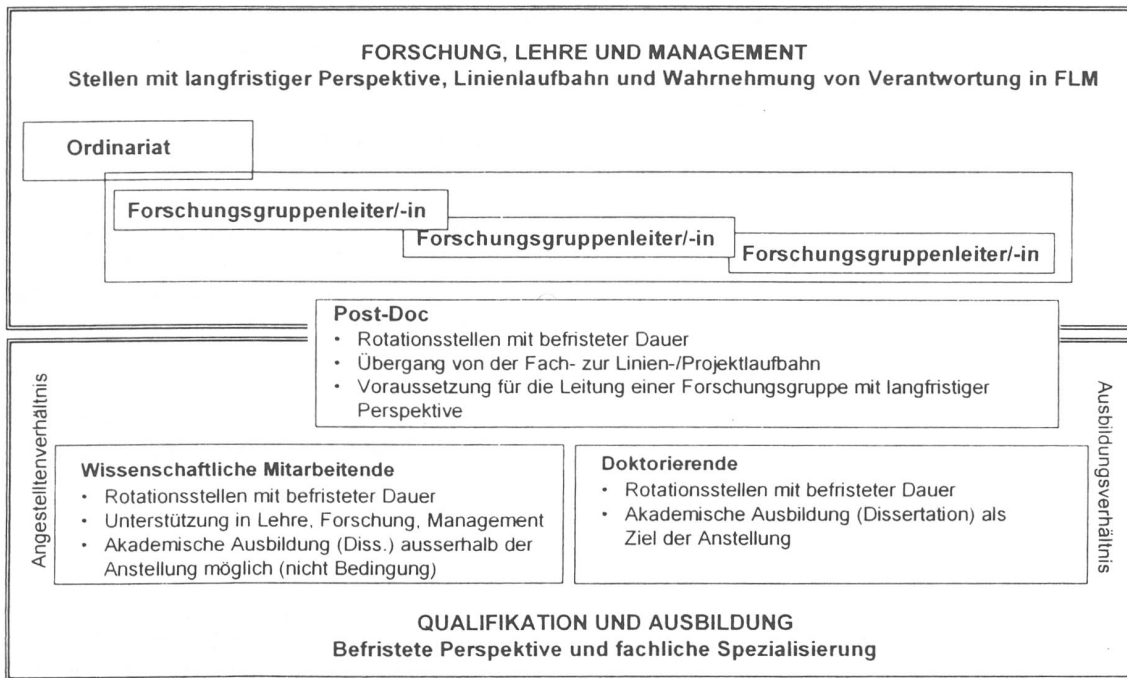
Inzwischen gilt - neben der kürzlich erfolgten Einrichtung einer Ombudsstelle, vgl. dazu unter (2) - aufgrund ihres Einsatzes neu, dass Kantonsangestellte und Beschäftigte aus Drittmitteln rechtlich gleichgestellt sind.

Im Krankheitsfall ist auf dieser Grundlage die Lohnfortzahlung gewährleistet. Ausserdem besteht für Nachwuchsforscher und -forscherinnen seit zwei Jahren die Möglichkeit, für interessante und wissenschaftlich ergiebige kleinere Vorhaben um Unterstützung aus einem eigens dafür geschaffenen Topf nachzuzuschauen; vgl. dazu unter (4). Des Weiteren ist die MVUB darum bemüht, Verbesserungen im Bereich der Laufbahnplanung durchzusetzen. Darunter versteht sie die Entwicklungsmöglichkeiten und beruflichen Perspektiven innerhalb der Universität unter Berücksichtigung der einzelnen Qualifizierungsstufen und der Entfaltungsmöglichkeiten des persönlichen Potentials von Angestellten. Die MVUB kämpft daher auch für eine regelmässige und ordnungsgemässe Durchführung von MitarbeiterInnengesprächen (MAG), die eine gezielte Förderung der Qualifikation der Universitätsangestellten zum Ziel haben sollten. Im uniaktuell 12/2004 unterstrich Rolf Weingartner als Präsident der MVUB, dass viele Instrumente, die zur Verbesserung der Situation der Mittelbauangehörigen der Universität Bern beitragen können, durchaus existieren, jedoch nicht in einem wünschenswerten Mass zum Einsatz kommen; das MitarbeiterInnengespräch zählt zu eben diesen Instrumenten. Dasselbe gilt für eine transparentere Kommunikation hinsichtlich Erwartungen der Vorgesetzten und Aufgaben und Entfaltungsmöglichkeiten der Untergebenen. Individuelle Karrierepläne und Pflichtenhefte könnten ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer zeitgemäss konzipierten Nachwuchsförderung sein. Die Studie "Attraktivität der Universität Bern" hat gezeigt, dass über die Hälfte der Befragten nicht über eine Stellenbeschreibung verfügt. Das verdient umso mehr hervorgehoben zu werden, als diejenigen Angestellten, die eine Stellenbeschreibung hatten, sie als aussagekräftig für ihre aktuelle Arbeitssituation einschätzten.

Die MVUB arbeitet derzeit Vorschläge aus, um die Personalstrukturen an der Universität Bern transparenter und nachhaltiger zu gestalten. So diskutiert der Vorstand zur Zeit über Vorschläge zum Ausbau dreier idealtypischer Laufbahnformen. Neben einer klassischen Linienlaufbahn, die auf die Übernahme von Führungsverantwortung zusteuert, geraten dabei Fachlaufbahnen und Projektlaufbahnen in den Blick. Für eine erfolgreiche Umsetzung dieser Laufbahnen ist die Kenntnis gegenwärtiger Funktionsbezeichnungen und Stellenbeschreibungen und der Vergleich mit anderen Universitätssystemen sehr wichtig. Zudem bedarf es grösstmöglicher Klarheit betreffs der vielfältigen Leistungen der Mittelbauangehörigen in den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung. Als Ziel steht der MVUB deshalb nicht nur die Entwicklung von Modellen für dauerhafte Positionen vor Augen.

Vielmehr sollen auch für die befristet Angestellten auf den unteren Hierarchie- und Staturebenen Möglichkeiten für Arbeitsverhältnisse mit längerfristigen Perspektiven, als sie zur Zeit üblich sind, aufgezeigt werden.

Organisationseinheit: Institut



Ein wichtiges Ziel für die Universität Bern als Forschungsinstitution sollte es in Zukunft sein, auch auf diese Weise die Fluktuation kompetenter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, also den Wissens- und Imageverlust zu reduzieren und gleichzeitig das Commitment zu erhöhen. Eine kritische Betrachtung der Ergebnisse der Studie zur "Attraktivität der Universität Bern" lässt vermuten, dass es immer schwieriger werden wird, qualifizierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Bern zu halten und zu einem dauerhaften Engagement in der Universität zu motivieren. Zudem ist zu beachten, dass nur 21% der Befragten die Universität Bern als grösstenteils attraktive oder sehr attraktive (potenzielle) Arbeitgeberin angesehen haben: Mehrheitlich bezweifelten die Befragten, darunter insbesondere die höhersemestrigen Studierenden, dass im Hinblick auf die zentralen Kriterien bei ihrer Stellenwahl eine Anstellung an der Universität mit einer Berufslaufbahn jenseits der Universität konkurrieren könne.

Die Studie zur "Attraktivität der Universität Bern" hat einen repräsentativen Überblick über Arbeitszufriedenheit, Identifikationsbereitschaft und Engagement der Mittelbauangehörigen gegeben; über die eigentlichen Arbeits- oder Anstellungsbedingungen bzw.

Anforderungen konnte in diesem Zusammenhang nur wenig ermittelt werden. Eine bessere Einschätzung der beruflichen Entwicklung, Herausforderung und Perspektiven wurde durch die Ergebnisse einer 2004 und 2005 durchgeführten "Studie zur Stellung des Mittelbaus der Universität Bern" möglich.

Für diese Studie wurden teilstandardisierte Interviews mit Mittelbauangehörigen, Professoren und Professorinnen beziehungsweise Dozenten und Dozentinnen in vier Fakultäten der Universität Bern durchgeführt. Ganz bewusst wählte die MVUB, die diese Befragung durchführte, einen qualitativen Zugang, um die Verschiedenheit und Vielfältigkeit von Anstellungsbedingungen und Arbeitsanforderungen darstellen zu können. Anforderungen und Tätigkeiten sollten aus Sicht der Mittelbauangehörigen - vor allem der Angehörigen des unteren Mittelbaus - ebenso wie aus dem Blickwinkel ihrer Vorgesetzten erfasst werden. Dabei wurden organisatorische Merkmale, Tätigkeitsmerkmale und die Stellenanforderungen angesprochen (etwa die Aufstiegsmöglichkeiten, die Aufgabenbereiche, die intellektuellen Anforderungen sowie die Anforderungen an die Persönlichkeitsstruktur).

Die MVUB folgert aus den Gesprächen, dass die gegenwärtig sehr undifferenziert verwendeten Zuschreibungen vor allem für Angehörige des unteren Mittelbaus konkretisiert und ihre Verwendung in den einzelnen Instituten sowie Fakultäten vergleichbar gemacht werden sollten. Ein bestimmtes Berufsbild könnte nicht nur helfen, im Hinblick auf eine universitäre Laufbahnplanung transparentere Kriterien der Qualifizierung zu benennen. Es könnte auch gegenüber möglichen Arbeitgebern jenseits der Universität bei der Bestimmung jener Verantwortlichkeiten und Kompetenzen helfen, die von einem akademisch ausgebildeten Personal neben der fachlichen Qualifizierung zu übernehmen wären.

Die Studie belegt, dass die fachlichen und persönlichen Anforderungen sehr umfangreich gestaltet sind. Erwartet wird zudem auf allen Stausebenen ein sehr hoher Grad an Selbständigkeit. Von Doktorierenden z.B. werden neben der fachlichen Anforderung auch ausgezeichnete didaktische Fähigkeiten, Interdisziplinarität, die Fähigkeit zur Durchführung eigener Lehrveranstaltungen, breite Fremdsprachenkenntnisse und die Planung sowie Durchführung von Projekten erwartet. Ganz allgemein werden Mittelbauangehörige nach ihrer sozialen Kompetenz, Initiative, Teamfähigkeit, ihrem Engagement, ihrer Kreativität, Kommunikationsfähigkeit und insbesondere ihrer Flexibilität beurteilt. Von den Befragten wird umgekehrt die eigene wissenschaftliche Weiterbildung als Anstellungsziel unterstrichen, die Einbindung und die Übernahme von Verantwortung in Lehre, Forschung und Administration jedoch als ebenso wichtig erachtet. - Das Ergebnis der Studie spiegelt auch die heterogenen Gegebenheiten betreffs der praktisch geltenden Bezeichnungen und Zuschreibungen sowie Verantwortlichkeiten wider. Festzuhalten sind insbesondere die Unterschiede zwischen den Fakultäten, ja sogar innerhalb der Fakultäten auf Institutsebene im Hinblick auf Anstellungsverhältnisse, Anforderungen und eigentliche Tätigkeit: Die einzelnen Anstellungen unterscheiden sich vor allem in der Einbindung in die Lehre. Durch die Studie konnten allgemeine Anforderungs- und Tätigkeitsprofile in Abhängigkeit von der jeweiligen Ausbildungs- und Statusstufe als Grundlage für die derzeitigen Debatten betreffs einer Revision des Universitätsgesetzes benannt werden. Es konnte gezeigt werden, welchen wichtigen Beitrag Mittelbauangehörige aller Stausebenen für die Universität Bern trotz Verminderung bezahlter Pensen und zunehmender Belastung durch Lehre und Dienstleistung zum Fortbestand der Konkurrenzfähigkeit der Universität erbringen. Die Notwendigkeit einer Optimierung ihrer Arbeitssituation tritt vor diesem Hintergrund klar hervor.

Eine neue Förderungsmöglichkeit für Nachwuchswissenschaftler: Der Projektpool der Universität Bern

Die Zahl der Institutionen, bei denen jüngere Nachwuchswissenschaftler für Tagungen, Treffen von Arbeitsgruppen und andere Formen der Vernetzung, Anregung und Überprüfung von Forschungsthesen Anträge stellen können, ist sehr begrenzt. Diese Tatsache steht im Widerspruch zu der steigenden Notwendigkeit, sich auf einer frühen Karrierestufe durch eine erfolgreiche Einwerbung von Forschungsmitteln zu qualifizieren. Seit kurzem besteht nun an der Universität Bern ein aufgrund einer Initiative der MVUB eigens für solche Fälle eingerichteter, schweizweit bislang einzigartiger Projektpool. Die Nachwuchsförderungskommission der Universität hat dafür ein Jahresbudget von zunächst 50.000 Franken bereitgestellt; kürzlich wurde mit Rücksicht auf den bisherigen Erfolg des Instruments eine Verdoppelung dieses Betrags in Aussicht gestellt. Nachwuchswissenschaftler können aus dem Topf jeweils bis zu 5.000 Franken für die Förderung ihrer Aktivitäten erhalten.

Der Projektpool will auf unbürokratische Weise zu eigenständigen Aktivitäten von Nachwuchsleuten an der Universität Bern finanzielle Hilfe leisten. Vernetzungsiniciativen und die fachliche Qualifikation sollen ebenso wie die Selbständigkeit und das persönliche Profil von Angehörigen des Mittelbaus gestärkt werden. Die formalen Hürden für Antragstellende werden mit Absicht niedrig gehalten, um auch Neulingen erfolgreiche Eingaben zu ermöglichen. Unterstützt werden insbesondere Initiativen, die einer Verbesserung der Kommunikation innerhalb des akademischen Nachwuchses in Bern und der Schweiz dienen. Die Förderungsidee zielt in diesem Sinne auf Projekte, die mehreren Personen zugute kommen, etwa auf Seminare, Tagungen, Arbeitsgespräche, Mentoring-Aktivitäten und forschungsdienliche Exkursionen oder auch Internetplattformen, sofern jeweils die wissenschaftliche Grundidee einsichtig gemacht werden kann. Sie schliesst umgekehrt Beiträge zu solchen Projekten, die von Lehrstuhlinhabern oder ganzen Abteilungen verantwortet werden, grundsätzlich aus.

Grundlage der Mittelverteilung sind die in jedem Frühjahr und Herbst einzureichenden schriftlichen Gesuche, über die jeweils binnen zweimonatiger Frist entschieden wird. Der Ausschuss, der über die Mittelverteilung befindet, setzt sich aus fünf MVUB-Mitgliedern verschiedener Fakultäten zusammen. Er bestimmt über die - seit der ersten Ausschreibung in wenigen Punkten den Notwendigkeiten der Urteilsfindung angepassten - Kriterien und prüft die Gesuche auf ihre Übereinstimmung mit diesen Richtlinien hin und wählt

unter den korrekten Eingaben die attraktivsten aus. Der Ausschuss behält sich vor, bei der Bewilligung des Budgets Kürzungen vorzunehmen. Seine Entscheidungen werden der universitären Nachwuchsförderungskommission zur Kenntnis gebracht und von ihr genehmigt. Ein rasches Verfahren ist gewährleistet; das ermöglicht eine kurzfristige Umsetzung der bewilligten Eingaben.

Die Initiative hat sich als bisher sehr erfolgreich erwiesen. Schon auf die erste Ausschreibung hin gingen 19 Gesuche ein; zwischenzeitlich ist die Zahl auf über 30 angestiegen. Der Anteil von Frauen und Männern liegt nach Beteiligung und Erfolg in etwa gleich hoch; dasselbe gilt für den jeweiligen Anteil von Promovierenden und Habilitierenden. Proportionalitätskriterien wurden in Bezug auf keine dieser Differenzierungen in Anschlag gebracht; die Qualität der Gesuche war allein ausschlaggebend. Umso erfreulicher ist die grosse Bandbreite der Veranstaltungstypen, die bereits gefördert werden konnten. Darunter fielen jüngst ein interdisziplinäres Blockseminar über Biographie, Migration und Geschlecht unter Verknüpfung von Empirie und Theorie, ein Blockseminar über Methoden und Techniken journalistischen Schreibens für Linguisten und die Gründung eines Angiogenesis-Netzwerk an der Universität Bern. In früheren Antragsrunden kamen ein "Job-Related Outlook" am Institut für Zellbiologie, Arbeitsgespräche über Probleme von "Kommunikation und Verstehen" am Institut für Philosophie und -institutsübergreifend - über "Clostridial Diseases in Animals" der Vetsuisse-Fakultät sowie ein Wochenendseminar für Promovierende im Fach Kommunikationswissenschaft aus Bern und Fribourg zum Zuge, aber auch eine in Bern ausgerichtete Jahrestagung des schweizerischen Nachwuchses im Fach Kunstgeschichte und virtuelle Plattformen der Klassischen Archäologie und des "Women and Peace Network" (Geographisches Institut Bern). Die Nachwuchsförderungskommission und der zuständige Ausschuss erhoffen sich für die Zukunft weitere Vorschläge für Aktivitäten, die nicht unter die üblichen Institutszuständigkeiten fallen und dem Nachwuchs Gelegenheit geben, früh erfolgreiche Erfahrungen bei der Antragstellung zu machen.

Weitere Informationsquellen

- **Geschäftsstelle:** In allen allgemeinen und besonderen Fragen ist die Geschäftsstelle der MVUB gerne für Auskünfte bereit. / Telefon: 031 631 52 62 (Matthias Hirt) / E-Mail: info@mvub.unibe.ch / Homepage:
- **Ombudsstelle:** Ein kürzlich von Christoph Pappa, Leiter des Rechtsdiensts der Universität Bern, geführtes Gespräch über die soeben erfolgte Einrichtung der Ombudsstelle ist in UniPress Nr. 129/2006 erschienen.

- **Commitment-Studie:** Die Studie "Attraktivität der Universität Bern - Die Sicht des Mittelbaus und der Studierenden" (2004) wurde im Auftrag der MVUB von Empiricon AG für Personalforschung durchgeführt. Sie kann bei der Geschäftsstelle der MVUB kostenlos bezogen werden. Ebendort kann die auf dem dies academicus 2004 gehaltene Rede Andrea Koflers, Vorstandsmitglied der MVUB, angefordert werden. Das Typoskript dieser Ansprache steht ausserdem auf der MVUB-Website <http://www.mvub.unibe.ch> zum Download bereit. Ebenda ist das Gespräch einzusehen, das die Zeitschrift *uniaktuell* mit Rolf Weingartner über die Studie führte.
- **Nachwuchsförderungspool:** Über die Termine und die in Anwendung gebrachten Richtlinien informiert die Homepage der MVUB. Dort können auch Kurzberichte über frühere geförderte und erfolgreich abgeschlossene Projekte eingesehen werden.

Hochschuldidaktische Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Die Universität als Studien- und Bildungsort weiterentwickeln

Peter Tremp

Wenn sich junge Akademikerinnen und Akademiker auf eine universitäre Karriere vorbereiten, so haben sie verschiedene künftige Tätigkeitsfelder zu berücksichtigen: Sie müssen herausragende Forschung betreiben, exzellent lehren und ihre Management-Aufgaben innerhalb der Universität kompetent erfüllen. Nachwuchsförderung umfasst entsprechend eine breite Themenpalette. Der Beitrag macht aufmerksam auf die Notwendigkeit einer hochschuldidaktischen Qualifizierung im Rahmen einer sorgfältigen Nachwuchsförderung.

Lehren ist eine anspruchsvolle Tätigkeit: Erfolgreiche Dozierende kennen - neben dem notwendigen Fachwissen und Fachkönnen - didaktisch-methodische Strategien, um Lernumgebungen angemessen gestalten zu können. Sie verfügen über diagnostische Kompetenzen, um zu beraten und zu prüfen, und sie können soziale Prozesse gut gestalten. Zudem reflektieren und evaluieren gute Dozierende ihre eigene Lehre, um sie weiterzuentwickeln. Und schliesslich: Diese Dozierenden wissen etwas über die institutionellen Bedingungen ihrer Lehre, kennen also die Spezifitäten der universitären Lehre (im universitären Kontext zeigt sich beispielsweise die Verbindung von Lehre und Forschung als didaktische Herausforderung).