

## **Richtlinien der Medizinischen Fakultät betreffend Beförderungen und zur strategischen Professurenplanung in Ergänzung zum „Reglement betreffend Beförderungen an der Universität Bern“**

### **1. Konzept zur Anstellung von oder Beförderung zu ausserordentlichen und ordentlichen Professorinnen und Professoren:**

Ausserordentliche und ordentliche Professuren können aufgrund einer kompetitiven Ausschreibung durch ein Anstellungsverfahren oder im Rahmen einer Beförderung besetzt werden. In jedem Fall muss eine Strukturkommission vorgängig zu Händen des Fakultätskollegiums und der Universitätsleitung feststellen, ob und in welcher Form eine entsprechende Professur - vor allem auch im Hinblick auf die fakultäre Strategie - neu zu schaffen oder weiterzuführen sei.

#### **1.1 Anstellungen:**

Die Professuren werden in der Regel open rank (Assistenzprofessur mit „tenure track“, ausserordentliche Professur, ordentliche Professur) ausgeschrieben.

Die Wahlkommission gibt in ihrer Rangierung der Kandidatinnen und Kandidaten deren vorgesehene Einstufung an. Bei der Festlegung der Einstufung sollen die unter Punkt 3 aufgeführten Mindestanforderungen für ausserordentliche und ordentliche Professuren berücksichtigt werden.

#### **1.2 Beförderungen:**

Möglichkeiten einer Beförderung (ohne Ausschreibung gemäss Art. 63, Absatz 2 der UniV):

- Beförderung einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors ohne „tenure track“ oder einer assoziierten Professorin oder eines assoziierten Professors auf eine neu zu schaffende ausserordentliche Professur: Die Direktorin oder der Direktor der entsprechenden Einheit stellt Antrag an die Fakultätsleitung. Der Antrag muss aufzeigen, weshalb die Qualifikationen in Lehre und Forschung der oder des zur Beförderung vorgeschlagenen Kandidatin oder Kandidaten die Schaffung einer entsprechenden ausserordentlichen Professur rechtfertigt und wie sich diese in die strategische Ausrichtung des Instituts oder der Klinik respektive Fakultät einfügt. Ein entsprechender Antrag kann auch direkt von der Fakultätsleitung gestellt werden. Die Fakultätsleitung leitet den Antrag weiter an die Strategie- und Beförderungskommission zur

Stellungnahme. Gibt die Strategie- und Beförderungskommission basierend auf den unter Punkt 3.1 genannten Kriterien und im Hinblick auf die fakultäre Strategie eine positive Einschätzung des Kandidaten ab, so nimmt die Fakultätsleitung den Beförderungsantrag in ihre Professurenplanung (siehe Punkt 4) auf. Stimmt die Universitätsleitung anlässlich der jährlichen Strategiegespräche der Professurenplanung zu, so setzt die Fakultätsleitung eine entsprechende Kommission ein. Diese Kommission evaluiert, ob und in welcher Form die beantragte ausserordentliche Professur zu schaffen und mit der vorgeschlagenen Person auf dem Beförderungsweg zu besetzen sei. Sie stellt die entsprechenden Anträge zu Händen des Fakultätskollegiums und der Universitätsleitung. Ein Anrecht auf Wiederbesetzung der auf diesem Weg neu geschaffenen ausserordentlichen Professur besteht für die betroffene Einheit nicht.

- Beförderung einer Assistenzprofessorin oder eines Assistenzprofessors ohne „tenure track“ oder einer assoziierten Professorin oder eines assoziierten Professors auf eine wieder zu besetzende ausserordentliche Professur: Wieder zu besetzende ausserordentliche Professuren sollten nur in gut begründeten Fällen auf dem Beförderungsweg neu besetzt werden. Sie sollen wenn möglich gemäss Punkt 1.1 kompetitiv ausgeschrieben werden, wobei sich interne Kandidatinnen und Kandidaten bewerben können.
- Beförderung einer ausserordentlichen Professorin oder eines ausserordentlichen Professors auf eine ordentliche Professur: Die Fakultätsleitung stellt einen entsprechenden Antrag an die Strategie- und Beförderungskommission. Gibt die Strategie- und Beförderungskommission basierend auf den unter Punkt 3.2 genannten Kriterien und im Hinblick auf die fakultäre Strategie eine positive Einschätzung des Kandidaten ab, so nimmt die Fakultätsleitung den Beförderungsantrag in ihre Professurenplanung auf. Stimmt die Universitätsleitung anlässlich der jährlichen Strategiegespräche der Professurenplanung zu, so setzt die Fakultätsleitung eine entsprechende Kommission ein. Diese Kommission evaluiert, ob und in welcher Form die beantragte ordentliche Professur zu schaffen und mit der vorgeschlagenen Person auf dem Beförderungsweg zu besetzen sei. Sie stellt die entsprechenden Anträge zu Händen des Fakultätskollegiums und der Universitätsleitung. Ein Anrecht auf Wiederbesetzung der auf diesem Weg neu geschaffenen ordentlichen Professur besteht für die betroffene Einheit nicht.
- Beförderung einer ausserordentlichen Professorin oder eines ausserordentlichen Professors auf eine wieder zu besetzende ordentliche Professur: Wieder zu besetzende ordentliche Professuren sollten nur in gut begründeten Fällen auf dem Beförderungsweg neu besetzt werden. Sie sollen wenn möglich gemäss Punkt 1.1 kompetitiv ausgeschrieben werden, wobei sich interne Kandidatinnen und Kandidaten bewerben können.

Die Beförderung auf ausserordentliche oder ordentliche Professuren kann nur im Rahmen der strategischen Professurenplanung der Medizinischen Fakultät gemäss Punkt 4 erfolgen, wie sie jeweils Ende Jahr zusammen mit der Universitätsleitung für das kommende Jahr diskutiert und abschliessend festgelegt wird.

Beförderungen von ausserordentlichen Professorinnen und Professoren sind nur möglich, wenn diese durch ein entsprechendes Anstellungsverfahren - und kein Beförderungsverfahren - zu ausserordentlichen Professorinnen und Professoren ernannt wurden (keine Beförderungen über zwei Stufen).

Beförderungen sind gemäss Art. 5 des „Reglements betreffend Beförderungen an der Universität Bern“ vom 1. Mai 2012 durch die jeweilige Fakultät zu finanzieren.

## **2. Strategie- und Beförderungskommission**

### **2.1 Aufgaben**

Die Strategie- und Beförderungskommission arbeitet zu Händen des Ausschuss für Forschung respektive der Fakultätsleitung und dem Fakultätskollegium eine mittel- bis langfristige fakultäre Strategie der Medizinischen Fakultät bezüglich der Schwerpunktbildung in der Forschung aus, wobei sie die Aspekte der Dienstleistung und der Lehre mit einbezieht. Die Strategie- und Beförderungskommission soll zukünftige Forschungsgebiete und -themen antizipieren. Sie soll Vorschläge machen, wie die Forschung möglichst optimal innerhalb der Fakultät - insbesondere zwischen klinischen und nichtklinischen Instituten - und innerhalb der Universität thematisch und methodisch koordiniert werden kann und soll, mit dem Ziel die an der Medizinischen Fakultät für die Forschung zur Verfügung stehenden Mittel so effizient wie möglich einzusetzen.

Basierend auf der fakultären Forschungsstrategie macht sie zu Händen der Fakultätsleitung Vorschläge zur Professurenplanung und nimmt in diesem Zusammenhang schriftlich Stellung zu Anträgen für eine Beförderung von assoziierten Professorinnen und Professoren auf eine ausserordentliche Professur und von ausserordentlichen Professorinnen und Professoren auf eine ordentliche Professur unter Berücksichtigung der unter Punkt 3 genannten Kriterien.

### **2.2 Zusammensetzung**

Die Strategie- und Beförderungskommission setzt sich wie folgt zusammen:

#### Ordentliche Mitglieder:

- a. drei ordentliche oder ausserordentliche Professorinnen oder Professoren der Vorklinik (ohne Zahnmedizinische Kliniken und Universitäre Psychiatrischen Dienste)
- b. drei ordentliche oder ausserordentliche Professorinnen oder Professoren der Klinik (davon eine Vertreterin oder ein Vertreter der Zahnmedizinischen Kliniken oder der Universitären Psychiatrischen Dienste)
- c. eine delegierte Person der Innerfakultären Gleichstellungskommission
- d. eine delegierte Person der Dozierenden gemäss Artikel 21 Absatz 1 Buchstabe c bis e UniG
- e. eine delegierte Person der Assistierenden
- f. eine delegierte Person der Studierenden

Mitglieder ex officio:

- g. Dekanin oder Dekan
- h. Direktorin oder Direktor Lehre und Forschung Inselspital
- i. Vizedekanin oder Vizedekan Forschung
- j. Vorsitzende oder Vorsitzender des Ausschuss für Lehre
- k. Direktorin oder Direktor Departement Klinische Forschung

Die Mitglieder gemäss Absatz Buchstaben a bis f wählen den Vorsitzenden der Strategie- und Beförderungskommission aus ihrer Mitte.

Die Mitglieder werden auf Vorschlag der Fakultätsleitung durch das Fakultätskollegium gewählt. Ihre Amtsdauer entspricht der der Dekanin oder des Dekans. Ordentliche Mitglieder der Strategie- und Beförderungskommission können nicht gleichzeitig Mitglieder der Fakultätsleitung sein.

### **2.3 Beförderungsverfahren**

Die Strategie- und Beförderungskommission tagt mindestens einmal jährlich zur Entscheidung über die eingegangenen Beförderungsanträge. Der Stichtag für Einreichung der Anträge bei der Fakultätsleitung ist jeweils der 30. Juni. Die Strategie- und Beförderungskommission gibt anschliessend ihre Stellungnahme zu Händen der Fakultätsleitung bis Ende September ab. Falls die Universitätsleitung der Professurenplanung zustimmt, werden durch die Fakultätsleitung die entsprechenden Kommissionen gemäss Punkt 1.2 eingesetzt.

Für die Entwicklung der fakultären Forschungsstrategie tagt die Kommission nach Bedarf. Sie kann für ihre Arbeit externe Experten beiziehen.

## **3. Kriterien für eine Beförderung auf eine ausserordentliche oder ordentliche Professur**

### **3.1 Minimalanforderungen für eine Beförderung auf eine ausserordentliche Professur an der Medizinischen Fakultät:**

#### *3.1.1 Positionen ohne Dienstleistungsanteile*

- Akademische Ausgangsposition:
  - Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor ohne „tenure track“ oder assoziierte Professorin oder assoziierter Professor.
- Forschung: Qualitativ hochstehende, international beachtete Forschung, belegt durch eine bibliometrische Analyse und peer-reviewte Drittmittelwerbung von mindestens CHF 500'000. Aktuelle Unterstützung durch SNF (Projektförderung) als Hauptgesuchstellerin oder Hauptgesuchsteller (mindestens 2 ununterbrochene Förderperioden) oder durch analoge Institutionen als Hauptgesuchstellerin oder Hauptgesuchsteller (z.B. ERC Unterstützung).

- Lehre: Vertritt ihr/sein Fach regelmässig in Lehrveranstaltungen der Medizinischen Fakultät oder an andern Fakultäten der Universität Bern und legt ein Konzept für die weitere Einbindung in der Lehre an der Medizinischen Fakultät in der angestrebten Position vor. Die Lehrleistungen müssen durch die Studierenden positiv evaluiert worden sein und / oder müssen den von der Fakultät vorgegebenen Mindestanforderungen genügen.
- Administration: Steht administrativ einer Einheit vor mit eigenem Personal- und Ressourcenbudget.
- Zwei positive externe Gutachten, die eine Beförderung unterstützen. Die externen Gutachter werden gemäss Richtlinien des SNF ausgewählt (Institution ausserhalb Universität Bern, keine wissenschaftliche Kollaborationen innerhalb der letzten 5 Jahre zwischen Gutachter und Kandidaten oder der Klinik/des Instituts des Kandidaten).

### 3.1.2 Positionen mit Dienstleistungsanteilen

- Akademische Ausgangsposition:
  - Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor ohne „tenure track“ oder
  - assoziierte Professorin oder assoziierter Professor.
- Forschung: Qualitativ hochstehende, international beachtete Forschung, belegt durch eine bibliometrische Analyse und durch peer-reviewte Drittmittelinwerbung von mindestens CHF 500'000. Unterstützung durch SNF (Projektförderung) als Hauptgesuchsteller in den vergangenen 5 Jahren oder durch analoge Institutionen als Hauptgesuchsteller (z.B. ERC Unterstützung) oder laufendes SNF Projekt als Haupt- oder Mitgesuchstellerin oder -gesuchsteller (Projektförderung, keine Kohorten).
- Lehre: Vertritt ihr/sein Fach regelmässig in Lehrveranstaltungen der Medizinischen Fakultät oder an andern Fakultäten der Universität Bern und legt ein Konzept für die weitere Einbindung in der Lehre an der Medizinischen Fakultät in der angestrebten Position vor. Die Lehrleistungen müssen durch die Studierenden positiv evaluiert worden sein und / oder müssen den von der Fakultät vorgegebenen Mindestanforderungen genügen.
- Dienstleistung (Klinik, Diagnostik): Ist für einen Teilbereich der Dienstleistung in einer grösseren Einheit verantwortlich.
- Administration: Steht administrativ einer Einheit vor mit eigenem Personal- und Ressourcenbudget.
- Zwei positive externe Gutachten, die eine Beförderung unterstützen. Die externen Gutachter werden gemäss Richtlinien des SNF ausgewählt (Institution ausserhalb Universität Bern, keine wissenschaftliche Kollaborationen innerhalb der letzten 5 Jahre zwischen Gutachter und Kandidaten oder der Klinik/des Instituts des Kandidaten).

Eine Beförderung auf eine ausserordentliche Professur aufgrund einer Stellvertreterfunktion einer ordentlichen Professorin oder eines ordentlichen Professors ist alleine kein ausreichendes Kriterium für eine Beförderung zur ausserordentlichen Professorin oder zum ausserordentlichen Profes-

sor. Das Gleiche gilt für das Vorliegen eines Rufes an eine andere, renommierte akademische Institution. Im letzteren Fall kann die Strategie- und Beförderungskommission dies als Alternativkriterium für den Bereich Lehre, Forschung oder Dienstleistung werten und begründet von der strikten Einhaltung der oben aufgeführten Bedingungen abweichen.

### **3.2 Minimalanforderungen für eine Beförderung auf eine ordentliche Professur an der Medizinischen Fakultät:**

Eine Beförderung einer ausserordentlichen Professorin oder eines ausserordentlichen Professors auf eine ordentliche Professur ist nur möglich, falls die Ernennung zur ausserordentlichen Professorin oder zum ausserordentlichen Professor der Universität Bern nach einem kompetitiven Ausschreibungsverfahren erfolgte.

#### *3.2.1 Positionen ohne Dienstleistungsanteile*

- Akademische Ausgangsposition:
  - ausserordentliche Professorin oder ausserordentlicher Professor.
- Forschung: Langjährige, kontinuierliche Unterstützung durch SNF (Projektförderung) als Hauptgesuchstellerin oder Hauptgesuchsteller oder durch analoge Institutionen als Hauptgesuchstellerin oder Hauptgesuchsteller (z.B. ERC, DFG, NIH) mit einer hohen nationalen und internationalen Visibilität (Einladungen als Referent, Organisator von Kongressen und Tagungen, hohe bibliometrische Werte). Peer-reviewte Drittmittelinwerbung von mindestens CHF 800'000.
- Lehre: Vertritt ihr/sein Fach regelmässig in Lehrveranstaltungen der Medizinischen Fakultät oder an andern Fakultäten der Universität Bern und legt ein Konzept für die weitere Einbindung in der Lehre an der Medizinischen Fakultät in der angestrebten Position vor. Eine positive Evaluation der Lehrleistungen gemäss Richtlinien der Fakultät liegt vor.
- Administration: Steht administrativ einer grösseren Einheit vor mit eigenem Personal- und Ressourcenbudget.
- Drei positive externe Gutachten, die eine Beförderung ohne Vorbehalte empfehlen.

#### *3.2.2 Positionen mit Dienstleistungsanteile*

- Akademische Ausgangsposition:
  - ausserordentliche Professorin oder ausserordentlicher Professor.
- Forschung: Langjährige, kontinuierliche Unterstützung durch SNF (Projektförderung) als Haupt- oder Mitgesuchstellerin oder -gesuchsteller oder kontinuierliche Einwerbung von Forschungsmitteln, die eine langjährige eigenständige Forschungstätigkeit innerhalb einer eigenen Forschungsgruppe ermöglichen. Hohe nationale und internationale Visibilität (Einladungen als Referent, Organisator von Kongressen und Tagungen, hohe bibliometrische Werte) als Forscher und Dienstleister. Peer-reviewte Drittmittelinwerbung von mindestens CHF 800'000.

- Lehre: Vertritt ihr/sein Fach regelmässig in Lehrveranstaltungen der Medizinischen Fakultät oder an andern Fakultäten der Universität Bern und legt ein Konzept für die weitere Einbindung in der Lehre an der Med. Fakultät in der angestrebten Position vor. Eine positive Evaluation der Lehrleistungen gemäss Richtlinien der Fakultät liegt vor.
- Dienstleistung (Klinik, Diagnostik): Trägt für die gesamte Dienstleistung in seinem Fachgebiet die Verantwortung.
- Administration: Steht administrativ einer grösseren Einheit vor mit eigenem Personal- und Ressourcenbudget.
- Drei positive externe Gutachten, die eine Beförderung ohne Vorbehalte empfehlen.

## 4. Professurenplanung

Die Professurenplanung der Medizinischen Fakultät bezieht sich primär auf die Assistenzprofessuren mit oder ohne „tenure track“ und die Besetzung der ausserordentlichen und ordentlichen Professuren.

### 4.1 Grundsätze:

- Die Professurenplanung der Medizinischen Fakultät ist die Grundlage für die Strategiediskussion mit der Universitätsleitung bezüglich der Neuschaffung / Aufhebung und Wiederbesetzung von ausserordentlichen und ordentlichen Professuren an der Medizinischen Fakultät. Sie orientiert sich an der durch die Strategie- und Beförderungskommission erarbeiteten und vom Fakultätskollegium verabschiedeten fakultären Forschungsstrategie.
- Die Professurenplanung basiert auf strukturellen, strategischen und leistungsorientierten Überlegungen.
- Die Professurenplanung legt Richtwerte für die einzelnen Professurenkategorien fest mit dem Ziel insbesondere die Zahl der ordentlichen Professuren stabil zu halten.
- Die Professurenplanung der Medizinischen Fakultät nimmt Rücksicht auf die spezifischen Bedingungen in den klinischen und nichtklinischen Fächern.
- Die Professurenplanung betreffend die Institute und Kliniken des Inselspitals erfolgt in enger Zusammenarbeit mit der Direktorin oder dem Direktor Lehre und Forschung Inselspital und der Ärztlichen Direktorin oder dem Ärztlichen Direktor des Inselspitals.
- Die Professurenplanung erfolgt auf Grund eines Datenblattes, auf dem die Besetzung der Stellen folgender Kategorien für einen Zeithorizont von 10 Jahre festgehalten sind: Ordentliche Professuren, ausserordentliche Professuren und Assistenzprofessuren mit und ohne „tenure track“. Ebenfalls festgehalten sind auf dem Datenblatt geplante Beförderungen auf ausserordentliche und ordentliche Professuren, sowie die geplante Neuschaffung / Aufhebung von ausserordentlichen und ordentlichen Professuren.

- Die Professurenplanung wird auf Antrag der Dekanin oder des Dekans durch die Fakultätsleitung zu Händen der Strategiesitzung mit der Universitätsleitung verabschiedet.

#### 4.2 Vorgabe Zahl der Professuren:

- Stabilisieren bei 64 kompetitiv besetzten und 6 beförderten ordentlichen Professoren (ohne Stiftungsprofessuren).
- Stabilisieren bei 35 kompetitiv besetzten und 10 beförderten ausserordentlichen Professoren (ohne Stiftungsprofessuren).

### 5. Inkrafttreten

Die Richtlinien treten auf den 1. Januar 2014 in Kraft.

Bern, den 10. Dezember 2013

Im Namen der Medizinischen Fakultät:

Der Dekan:



Prof. Dr. Peter Egli