UNIVERSITÄT BERN

Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern

Die Universitätsleitung,

gestützt auf Artikel 39 Absatz 1 Buchstabe h und Buchstabe i des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität (UniG) sowie Artikel 52 Absatz 4 und Artikel 61 Absatz 5 der Verordnung vom 12. September 2012 über die Universität (UniV), *[Fassung vom 18.01.2023]*

beschliesst:

Präambel

Die Universität Bern ist bestrebt, ihren Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, in zeitgemässen Arbeitsmodellen tätig zu sein. Deshalb begrüsst und fördert sie Jobsharing. Dieses flexible Arbeitszeitmodell trägt dazu bei, ein Gleichgewicht zwischen Erwerbstätigkeit und anderen Lebensbereichen, namentlich Familie und Freizeit, zu schaffen.

Beim Jobsharing übernehmen die Jobsharing-Partnerinnen und -Partner gesamtverantwortlich die Erfüllung der vereinbarten Aufgaben, die sie sich in Absprache inhaltlich und zeitlich aufteilen.

Die Artikel 140 bis 142 der Bernischen Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV) regeln die grundlegenden Aspekte des Jobsharings im öffentlichen Dienst des Kantons Bern. Die Funktion von Professorinnen und Professoren beinhaltet Besonderheiten, welchen im Rahmen der Universitätsgesetzgebung Rechnung getragen wird. Solche Besonderheiten ergeben sich auch beim Jobsharing von Professuren. Diese Richtlinien nehmen solche speziellen Anforderungen auf und bilden die Grundlage für die praktische Umsetzung von Jobsharing für Professuren an der Universität Bern.

I. Gegenstand und Grundsätze

Art. 1 Gegenstand dieses Reglements

[1] Diese Richtlinien regeln die Grundzüge des Jobsharing an der Universität Bern für ordentliche und ausserordentliche Professuren sowie Assistenzprofessuren.

[2] Auf die übrigen Dozentinnen und Dozenten gemäss Artikel 21 Absatz 1 UniG finden diese Richtlinien sinngemäss Anwendung.

[3] Bei einer Assistenzprofessur mit Tenure Track ist ein Jobsharing nur in Ausnahmefällen möglich; dabei muss namentlich nachgewiesen werden, dass eine Individuelle Qualifikationsleistung im Hinblick auf die Übernahme einer ausserordentlichen Professur realistischerweise je einzeln erbracht werden kann.

[4] Unter Jobsharing wird das *eigentliche Jobsharing* verstanden, bei welchem eine Funktion auf zwei Personen aufgeteilt wird, welche für die Aufgabenerfüllung gemeinsam verantwortlich zeichnen (vgl. Artikel 140 PV).
[5] Auf das uneigentliche Jobsharing (Aufteilung einer Funktion in zwei unabhängige Pensen im Sinne von Teilzeitstellen) sind diese Richtlinien nicht anwendbar.

Art. 2 Grundsätze
[1] Jobsharing soll für alle ausgeschriebenen Professuren nach Artikel 1 Absatz 1 grundsätzlich möglich sein.
[2] Es besteht kein Anspruch auf ein Jobsharing.
[3] Der Entscheid, ob eine Stelle im Jobsharing besetzt werden soll, obliegt auf Vorschlag der Fakultät der Universitätsleitung als Anstellungsbehörde (Artikel 141 Absatz 1 PV).
[4] Die Jobsharing-Partnerinnen oder -Partner sind dienstrechtlich den teilzeitlichen Anstellungsverhältnissen gleichgestellt, soweit für sie nicht die speziellen Regelungen für Professorinnen und Professoren bzw. für Dozentinnen und Dozenten gelten, namentlich betreffend die Ferien (Artikel 19 Anstellungsreglement), die Kündigungsfristen (Artikel 57 UniV), den Forschungs- und Bildungsurlaub (Artikel 53 UniV und Artikel 116 ff. Anstellungsreglement), die Arbeitszeit und das Langzeitkonto (Artikel 95 und 96 Anstellungsreglement), die Nebenbeschäftigungen (Artikel 53d UniV sowie Reglement betreffend Nebentätigkeiten an der Universität Bern vom 01.11.2022). *[Fassung vom 18.01.2023]*
[5] Durch die Besetzung einer Professur im Jobsharing dürfen weder die Interessen noch der Betrieb der Universität beeinträchtigt oder konkurrenziert werden, etwa durch Mehrfachbeschäftigungen.

II. Voraussetzungen eines Jobsharings

Art. 3 Voraussetzungen
[1] Voraussetzung für die Besetzung einer Stelle im Jobsharing ist eine gemeinsame Bewerbung. Eine zusätzliche Einzelbewerbung ist möglich.
[2] Die Besetzung einer Stelle im Jobsharing ist nur zulässig, wenn beide Jobsharing-Partnerinnen oder -Partner die Anforderungen an die Stelle auch je einzeln erfüllen. Individuelle Forschungsschwerpunkte innerhalb eines Fachgebiets sind möglich.

Art. 4 Bewerbung
[1] Die gemeinsame Bewerbung enthält, nebst den üblichen Unterlagen, ein Konzept über die Zusammenarbeit, das mindestens über folgende Aspekte Auskunft gibt:
- Aufteilung des Pensums
- Aufgabenteilung und Informationsfluss
- Regelung der Stellvertretung
- Entscheidprozesse und Massnahmen im Fall von Meinungsverschiedenheiten

[2] Die Jobsharing-Partnerinnen und -Partner werden je einzeln auf ihre wissenschaftlichen Qualifikationen geprüft. Betreffend die künftige Zusammenarbeit werden sie gemeinsam befragt.

Art. 5 Zusammenarbeit
[1] Von den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern wird eine in hohem Masse konstruktive und sachdienliche Zusammenarbeit erwartet. Sie haben sicherzustellen, dass die Aufgaben

in Lehre, Forschung, Dienstleistung sowie der universitären Selbstverwaltung und weitere Aufgaben uneingeschränkt im Interesse der Universität wahrgenommen werden.
[2] Aufgaben der universitären Selbstverwaltung sowie weitere Aufgaben wie Mitarbeit in Gremien, Vertretungen etc. sind grundsätzlich hälftig auf die Jobsharing-Partnerinnen und -Partner aufzuteilen.
[3] Allfällige Rechte im Zusammenhang mit der Professur, wie z.B. Stimmrechte, werden von den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern gemeinsam wahrgenommen. Sie verständigen sich untereinander über die gemeinsame Wahrnehmung.
[4] Die Führung von Mitarbeitenden sowie die Betreuung von Doktorandinnen und Doktoranden sind durch die Jobsharing-Partnerinnen und -Partner im Einzelfall zu regeln.

Art. 6 Zusatzvereinbarung
Mit den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern wird eine Zusatzvereinbarung gemäss den Vorgaben von Artikel 142 Absatz 2 PV sowie den vorliegenden Richtlinien abgeschlossen.

III. Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Art. 7 Ausscheiden aus dem Jobsharing
[1] Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit einer oder durch eine Jobsharing-Partnerin oder einen Jobsharing-Partner stellt einen triftigen Grund zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses gemäss Artikel 25 Absatz 2 Personalgesetz für das jeweils andere Arbeitsverhältnis dar.
[2] Bevor die Stelle neu ausgeschrieben wird, wird sie der verbleibenden Jobsharing-Partnerin oder dem verbleibenden Jobsharing-Partner als Vollzeitstelle angeboten.

Art. 8 Unüberbrückbare Konflikte zwischen den Jobsharing-Partnern
Unüberbrückbare Konflikte zwischen den Jobsharing-Partnern gelten als nachhaltige Störung des Arbeitsklimas im Sinne von Artikel 25 Absatz 2 Buchstabe c des Personalgesetzes vom 16. September 2004 (PG) und haben die Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit beiden Jobsharing-Partnern zur Folge.

IV. Inkrafttreten

Art. 9 Inkrafttreten
Diese Richtlinien treten mit Genehmigung durch die Universitätsleitung in Kraft.

Bern, den 29. Juni 2015 /
18. Januar 2023

Namens der Universitätsleitung:

Prof. Dr. Christian Leumann
Rektor

Änderungen
Änderung vom 18.01.2023, in Kraft am 01.01.2023