

## **Reglement über die Anstellung an der Universität Bern (Anstellungsreglement)**

---

*Die Universitätsleitung,*

gestützt auf Artikel 51 Absatz 3 sowie Artikel 61 Absatz 5, Artikel 69 Absatz 5, Artikel 71 Absatz 2, Artikel 73 Absatz 2, Artikel 76 Absatz 2, Artikel 78b Absatz 3, Artikel 78c Absatz 2, Artikel 83 Absatz 4, Artikel 83a Absatz 2 und 3, Artikel 85 Absatz 4 und Artikel 88 Absatz 2 der Verordnung vom 12. Juni 2012 über die Universität (UniV)<sup>1</sup>,

*beschliesst:*

Anmerkung:

**grau hinterlegt** = übernommen aus der Verordnung über die Universität (UniV) vom 12. September 2012

### **I. Allgemeine Bestimmungen**

#### **Art. 1 Grundlagen**

<sup>1</sup> Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten grundsätzlich die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes von 16. September 2004 (PG)<sup>2</sup> und der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV)<sup>3</sup>, soweit das Gesetz über die Universität vom 5. September 1996 (UniG)<sup>4</sup> sowie die Verordnung vom 12. September 2012 über die Universität (UniV) keine besonderen personalrechtlichen Bestimmungen enthält.

<sup>2</sup> Ergänzend zu den personalrechtlichen Bestimmungen der UniV werden in diesem Reglement Einzelheiten der Anstellung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität Bern geregelt.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung regelt im Bereich des Personals weitere Einzelheiten in gesonderten Reglementen, Richtlinien und Weisungen.

---

<sup>1</sup> BSG 436.111.1

<sup>2</sup> BSG 153.01

<sup>3</sup> BSG 153.011.1

<sup>4</sup> BSG 436.11

<sup>4</sup> Sofern ein Anstellungsverhältnis beispielsweise als Oberärztin oder Oberarzt oder Assistenzärztin oder Assistenzarzt mit der Insel Gruppe AG besteht, gelten die Bestimmungen der Spitalgesetzgebung.

<sup>5</sup> Für die Erfüllung von Aufgaben in Dienstleistung und Führung im Rahmen der Insel Gruppe AG, untersteht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter deren Weisungsbefugnis.

## **Art. 2 Planung**

<sup>1</sup> Die Fakultäten planen ihren Personalbestand.

<sup>2</sup> Diese Planung enthält im Minimum eine Planung der ordentlichen und ausserordentlichen Professuren, der Assistenzprofessuren mit Tenure Track sowie der Dozenturen. Die Planung weist die Anzahl Qualifikationsstellen im Verhältnis zur Gesamtanzahl der Anstellungen aus.

<sup>3</sup> Die Personalplanung wird von der Universitätsleitung genehmigt. Ihre Umsetzung wird jährlich mit den Fakultäten besprochen.

## **Art. 3 Personalführung und -förderung**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion sind für Auswahl, Führung, Betreuung und Förderung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verantwortlich.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung fördert die Führungsfähigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion. Sie sorgt für ein entsprechendes Weiter- und Fortbildungsangebot.

<sup>3</sup> Die Universitätsleitung fördert in Zusammenarbeit mit den Fakultäten und deren Instituten sowie den weiteren Organisationseinheiten die Weiter- und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **Art. 4 Gleichstellung von Frauen und Männern**

<sup>1</sup> Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist gewährleistet.

<sup>2</sup> Den Anliegen der Frauenförderung ist im Anstellungsverfahren spezifisch Rechnung zu tragen.

## *Art. 51 Abs. 1 UniV* **Art. 5 Anstellung**

<sup>1</sup> Die Universitätsleitung stellt die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Antrag des zuständigen Instituts, der zuständigen Fakultät oder einer anderen zuständigen Organisationseinheit an.

*Art. 51 Abs. 2 UniV* <sup>2</sup> Die Anstellung erfolgt befristet oder unbefristet durch öffentlich-rechtlichen Vertrag.

<sup>3</sup> Für folgende Funktionen erfolgt die Anstellung stets befristet:

- a Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track,
- b Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren,
- c Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track

- d Lehrbeauftragte (mit Ausnahme der Fälle gemäss Art. 80 Abs. 3 UniV),
- e Gastdozentinnen und Gastdozenten,
- f Assistentinnen und Assistenten,
- g Doktorandinnen und Doktoranden.

Art. 86 Abs. 3 UniV <sup>4</sup> Oberärztinnen II und Oberärzte II können unbefristet angestellt werden, sofern sie hauptsächlich Dienstleistungsaufgaben erfüllen.

#### **Art. 6** Anstellungen durch Drittmittel oder andere befristete Mittel

<sup>1</sup> Die Anstellung von durch Drittmittel oder andere befristete Mittel finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erfolgt für eine befristete Dauer. Über Ausnahmen entscheidet die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor in Rücksprache mit dem Rechtsdienst.

Art. 56 UniV <sup>2</sup> Bei der Kündigung von befristeten Arbeitsverhältnissen in Forschung und Lehre, die durch Drittmittel finanziert werden, gilt das Auslaufen der Drittmittel als triftiger Grund im Sinne der Personalgesetzgebung.

Art. 55 UniV <sup>3</sup> Die Universität kann für durch Drittmittel finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Durch Drittmittel finanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen sich an der Prämie zu gleichen Teilen wie die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vgl. Art. 51a Abs. 1 UniV **Art 7** Arbeitsverhältnisse in Forschung und Lehre

Bei Arbeitsverhältnissen in Forschung und Lehre gilt Artikel 16a Absatz 2 PG nicht. Die ununterbrochene Aneinanderreihung von mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen, die zusammen über fünf Jahre dauern, gilt demnach nicht als unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Art. 52 Abs. 1 UniV **Art. 8** Anstellungsvertrag und Gehalt

<sup>1</sup> Die Universitätsleitung legt bei der Anstellung das Anfangsgehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sowie die Aufgaben und Verantwortlichkeiten fest.

<sup>2</sup> Der Anstellungsvertrag von Lehrbeauftragten darf von der Personalgesetzgebung abweichende Regelungen treffen hinsichtlich Gehalt, Betreuungszulagen, Auflösungsstermine, -fristen und -gründe, Nebenbeschäftigungen, Ferien, Urlaub, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall sowie bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Universitätsleitung legt die Tarife für die Entschädigung der Lehraufträge fest.

<sup>3</sup> Der Anstellungsvertrag von Gastdozentinnen und Gastdozenten darf von der Personalgesetzgebung abweichende Regelungen treffen hinsichtlich Auflösungssterminen, -fristen und -gründen, Nebenbeschäftigungen, Ferien, Urlaubs, Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall sowie bezahlten Mutterschaftsurlaubs. Die Universitätsleitung legt die Entschädigung für Gastdozentinnen und Gastdozenten fest.

## **Art. 9** Besondere Gehaltsansätze

<sup>1</sup> Die Universitätsleitung legt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Gehalt durch den Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung finanziert wird, nach Rücksprache mit diesem besondere Gehaltsansätze fest.

<sup>2</sup> Sie kann diese Gehaltsansätze auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit vergleichbarer Qualifikation und Stellung anwendbar erklären.

*Art. 52 Abs. 2 UniV* <sup>3</sup> Sie kann in begründeten Fällen anstelle des Anfangsgehalts eine einmalige Gehaltspauschale festlegen.

<sup>4</sup> Verwenden Assistentinnen und Assistenten mindestens 20 Prozent der Arbeitszeit für die eigene Forschung oder Weiterbildung, kann das Gehalt mittels Pauschale ausgerichtet werden.

<sup>5</sup> In Ergänzungen zu den Bestimmungen der Personalgesetzgebung kann die Universitätsleitung Regelungen zu Pikett-, Nacht- und Wochenenddiensten treffen.

*Art. 57 Abs. 1 UniV* **Art. 10** Kündigungsfristen und -termine

<sup>1</sup> Die Kündigungsfrist beträgt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität mit Ausnahme der in Absatz 2 genannten Personen drei Monate.

*Art. 68 Abs. 3 UniV, Art. 74a UniV und Art. 117 UniV* <sup>2</sup> Die Kündigungsfrist für ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren, Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track sowie für die Verwaltungsdirektorin bzw. den Verwaltungsdirektor beträgt sechs Monate.

*Art. 57 Abs. 2 UniV* <sup>3</sup> Die Kündigung hat für alle Dozentinnen und Dozenten auf Ende eines Semesters und für die übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Ende eines Monats zu erfolgen.

*Art. 57 Abs. 3 UniV* <sup>4</sup> Aus wichtigen Gründen kann die vorgesetzte Person oder Stelle eine kürzere Kündigungsfrist gewähren oder einen anderen Rücktrittstermin genehmigen.

*Art. 57 Abs. 4 UniV* <sup>5</sup> Die Kündigungsfristen und -termine während der Probezeit richten sich nach der Personalgesetzgebung.

## **Art. 11** Ferien und Zeitguthaben

<sup>1</sup> Für Ferien und Zeitguthaben gelten grundsätzlich die Regeln des kantonalen Personalrechts.

<sup>2</sup> Für Dozentinnen und Dozenten gelten die speziellen Bestimmungen von Artikel 15.

<sup>3</sup> Einzelheiten werden im Reglement über die Arbeitszeit der Universität Bern geregelt.

Art. 54 Abs. 1 UniV **Art. 12 Pensionskasse**

<sup>1</sup> Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität treten in der Regel in die Bernische Pensionskasse ein.

Art. 54 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Bei einer Befreiung richtet sich die berufliche Vorsorge nach dem durch das Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG)<sup>5</sup> geforderten Minimum. Sie erfolgt in einer durch das BVG anerkannten Vorsorgeeinrichtung.

Art. 54 Abs. 3 UniV <sup>3</sup> Ärztinnen und Ärzte können sich beim Verband schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte (VSAO) versichern lassen.

Art. 54 Abs. 4 UniV <sup>4</sup> Sie müssen der Bernischen Pensionskasse beitreten,  
a nach zehn Anstellungsjahren,  
b bei Übernahme einer leitenden Funktion,  
c mit der Anstellung als Dozentin oder Dozent.

Art. 59 UniV

**Art. 13 Gebührenpflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, mit Ausnahme der als Studierende immatrikulierten Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten, entrichten zur Unterstützung der sozialen und kulturellen Einrichtungen sowie des Universitätssports gemäss Artikel 4 UniV jährlich eine Abgabe in der Höhe von einem Promille ihres Jahresgehalts (13 Monatsgehälter, ohne Familien- und Betreuungszulagen).

## II. Besondere Vorschriften nach Kategorie

### 1. Übersicht

Art. 48 UniV

**Art. 14 Übersicht**

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind:

- a die Dozentinnen und Dozenten,
- b die Assistentinnen und Assistenten,
- c die angestellten Doktorandinnen und Doktoranden,
- d die weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Art. 49 UniV

<sup>2</sup> Dozentinnen und Dozenten sind:

- a die ordentlichen Professorinnen und Professoren,
- b die ausserordentlichen Professorinnen und Professoren,
- c die hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten,
- d die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track,
- e die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren,
- f die Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track
- g die Lehrbeauftragten,
- h die Gastdozentinnen und Gastdozenten,

---

<sup>5</sup> SR 831.40

Art. 50 UniV

- i* die Oberärztinnen I und die Oberärzte I.
- <sup>3</sup> Assistentinnen und Assistenten sind
  - a* die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden,
  - b* die Oberärztinnen II und die Oberärzte II,
  - c* die wissenschaftlichen Assistentinnen und Assistenten,
  - d* die Assistenzärztinnen und die Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin,
  - e* die Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin
  - f* die Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten.

## 2. Dozentinnen und Dozenten

### 2.1. Gemeinsame Bestimmungen zu Dozentinnen und Dozenten

Art. 53 Abs. 1 UniV

#### **Art. 15** Ferien und Zeitguthaben

<sup>1</sup> Die Dozentinnen und Dozenten beziehen ihre Ferien grundsätzlich während der vorlesungsfreien Zeit.

Art. 53 Abs. 2 UniV

<sup>2</sup> Über Ausnahmegesuche von Dozentinnen und Dozenten entscheidet die Rektorin oder der Rektor auf Antrag der Fakultät.

Art. 53 Abs. 3 UniV

<sup>3</sup> Die Dozentinnen und Dozenten sind von der Regelung betreffend finanzieller Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben gemäss Artikel 129a und 129b sowie betreffend Langzeitkonti gemäss Artikel 160a ff der Personalverordnung vom 18. Mai 2005 (PV)<sup>6</sup> ausgenommen.

#### **Art. 16** Arbeitsplatz

<sup>1</sup> Die Dozentinnen und Dozenten leisten ihre Arbeit grundsätzlich in den Räumlichkeiten der Universität. Erbringen sie die zu leistende Arbeit an einem selbst gewählten Arbeitsplatz, müssen sie innert kurzer Zeit an der Universität Bern erreichbar sein.

<sup>2</sup> Dauert eine Abwesenheit während der Vorlesungszeit des Semesters aus sachlichen Gründen länger als fünf Arbeitstage nacheinander, kann die Dekanin oder der Dekan bis zu höchstens zehn Arbeitstage nacheinander bewilligen.

<sup>3</sup> Während der Vorlesungszeit des Semesters darf der Arbeitsplatz insgesamt während höchstens zehn Arbeitstagen verlegt werden. Aus wichtigen Gründen können von der Dekanin oder vom Dekan Ausnahmen bis insgesamt maximal 15 Arbeitstage bewilligt werden. Darüber hinausgehende Abwesenheiten sind der Rektorin oder dem Rektor zu unterbreiten.

Vgl. Art. 68 Abs. 1 und 3 UniV

#### **Art. 17** Ende des Arbeitsverhältnisses

<sup>1</sup> Für Dozentinnen und Dozenten gemäss Artikel 14 Absatz 2 endet das Arbeitsverhältnis am Ende des Semesters, in dem sie das 65. Altersjahr

---

<sup>6</sup> BSG 153.011.1

vollenden, mit der Kündigung oder mit dem Ablauf der vereinbarten Dauer.

Art. 68 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Die Universitätsleitung kann den Rücktritt ausnahmsweise auf Ende des Monats bewilligen, in dem die betroffene Person das 65. Altersjahr vollendet.

## 2.2. Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren

### 2.2.1. Allgemeines

Art. 65 Abs. 1 UniV **Art. 18** Aufgaben

<sup>1</sup> Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren nehmen ihre Aufgaben in Lehre, Forschung und Nachwuchsförderung im Rahmen ihres Lehr- und Forschungsauftrags selbstständig und verantwortlich wahr und wirken an der Selbstverwaltung der Universität mit.

Art. 65 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Sie können Dienstleistungen erbringen, die in einem Zusammenhang mit Lehre und Forschung stehen. Eine Dienstleistungsverpflichtung besteht nur im Rahmen eines besonderen Dienstleistungsauftrags.

<sup>3</sup> Ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren leiten in der Regel ein Institut oder eine andere Organisationseinheit.

Art. 65 Abs. 3 UniV <sup>4</sup> Der Anstellungsvertrag legt namentlich den Lehr- und Forschungsauftrag sowie einen allfälligen ständigen Dienstleistungsauftrag fest.

Art. 66 Abs. 1 UniV **Art. 19** Einkauf in die Pensionskasse

<sup>1</sup> Die Universitätsleitung kann ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren bei der Anstellung ausnahmsweise einen Beitrag für den Einkauf in die Bernische Pensionskasse gewähren.

Art. 66 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Der Beitrag an den Einkauf in die Bernische Pensionskasse wird als zinsloses Darlehen der Universität gewährt.

Art. 24 Abs. 2 UniG <sup>3</sup> Der Beitrag darf 200'000 Franken und den selbst geleisteten Einkauf der anzustellenden Person nicht überschreiten.

<sup>4</sup> Weiteres ist in Artikel 24 des Gesetzes vom 5. September 1996 über die Universität (UniG)<sup>7</sup> sowie in Artikel 66 UniV geregelt.

### 2.2.2. Anstellungsverfahren

#### 2.2.2.1. Grundsätze zum Anstellungsverfahren von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren

**Art. 20** Grundlagen für Professuren

Grundlage für die Schaffung, Veränderung, Aufhebung oder Wiederbesetzung bilden die Strategie- und Planungsinstrumente der Universität, insbesondere

a die Strategie der Universität,

---

<sup>7</sup> BSG 436.11

- b die Leistungsvereinbarungen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten,
- c die Professurenplanung der Fakultäten,
- d die jährlichen Strategiediskussionen zwischen Universitätsleitung und Fakultäten sowie
- e die Strategieinstrumente der Fakultäten.

#### **Art. 21 Grundsätze zum Verfahren**

<sup>1</sup> Anstellungsverfahren erfolgen stets nach den Grundsätzen von Transparenz, Korrektheit und Nachvollziehbarkeit.

<sup>2</sup> Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt aufgrund ihrer Qualität und ihres Potentials; sie ist zu begründen.

<sup>3</sup> Der Bericht an die Universitätsleitung zeigt das durchgeführte Auswahlverfahren nachvollziehbar auf. Minderheitsanträge und Stimmenverhältnisse sind aufzunehmen.

<sup>4</sup> Die Abteilung für die Gleichstellung ist in die Anstellungsverfahren einzubeziehen. Ihr sind die nötigen Informationen zukommen zu lassen.

#### **2.2.2.2. Strukturphase**

#### **Art. 22 Strukturkommission**

<sup>1</sup> Für die Vorbereitung des Strukturberichts setzt die betroffene Fakultät eine Strukturkommission ein.

<sup>2</sup> Das Fakultätsreglement bestimmt die Zusammensetzung der Strukturkommission. Es kann die Aufnahme fachfremder oder ausseruniversitärer Mitglieder vorsehen. Die Aufnahme von emeritierten Personen ist möglich, wenn keine Verbindung mit der zu besetzenden Stelle besteht.

<sup>3</sup> Folgende minimale Anforderungen an die Zusammensetzung der fakultären Strukturkommission sind zu gewährleisten:

- a die rechtlichen Vorgaben namentlich über Mitbestimmungsrechte,
- b eine Fachvertretung einer anderen Universität,
- c mind. eine Vertretung jeden Geschlechts,
- d eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät. Die Abteilung für die Gleichstellung kann sich an der Kommissionsarbeit beteiligen; ist dies nicht der Fall, so erhält sie Gelegenheit zur Stellungnahme zum Strukturbericht.

<sup>4</sup> Die adäquate Vertretung des betroffenen Fachgebiets<sup>8</sup> ist zu gewährleisten. Dabei stammt höchstens die Hälfte der Mitglieder der Universität (exklusive die Vertretung der Studierenden) aus dem betroffenen Fachgebiet.

<sup>5</sup> Die oder der Vorsitzende der Kommission gehört nicht dem betroffenen Fachgebiet an.

---

<sup>8</sup> Inhalt und Abgrenzung des betreffenden Fachgebiets bestimmen sich nach den fakultätsspezifischen Usanzen.



<sup>6</sup> Falls Mitglieder der Kommission in einem Arbeitsverhältnis zueinanderstehen, so sind die Umstände offenzulegen und zu begründen.

<sup>7</sup> Die Dekanin oder der Dekan kann ex officio jederzeit Einsitz in eine Kommission nehmen.

### **Art. 23** Strukturkommission betreffend Professuren für Einheiten in Bereichen von strategischer Bedeutung

<sup>1</sup> Diese Bestimmung regelt die Einsetzung einer Strukturkommission für Professuren von Einheiten in Bereichen von strategischer Bedeutung gemäss Art. 48 Universitätsstatut, sofern es sich bei der Professur nicht um eine fakultäre Strukturposition handelt und sie aus Mitteln der Einheit gemäss Leistungsauftrag finanziert wird.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung beauftragt die betroffene Fakultät zur Einsetzung einer Strukturkommission.

<sup>3</sup> Die Zusammensetzung der Strukturkommission richtet sich sinngemäss nach Artikel 21 Absatz 2 bis 7. In Ergänzung dazu gilt, dass der Strukturkommission zwei Vertreterinnen oder Vertreter der betreffenden Einheit sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter, die oder der von der Universitätsleitung bestimmt wird, angehören.

### **Art. 24** Strukturbericht

<sup>1</sup> Als Grundlage für den Beschluss der Universitätsleitung über die Schaffung, Veränderung, Aufhebung oder Wiederbesetzung einer Professur erarbeitet die Fakultät einen Strukturbericht zu Händen der Universitätsleitung.

<sup>2</sup> Der Strukturbericht behandelt die relevanten Grundlagen einer Professur, namentlich:

- a die Bedeutung der Professur vor dem Hintergrund der fakultären und universitären Strategie und Struktur inkl. fakultärer Professurenplanung und Strategiegespräche,
- b die Gründe für die Schaffung, Veränderung, Aufhebung oder Wiederbesetzung der Professur,
- c Umfeld und Perspektiven der Professur.

### **Art. 25** Strukturentscheidung

<sup>1</sup> Die Universitätsleitung prüft den Strukturbericht und entscheidet über Schaffung, Veränderung, Aufhebung oder Wiederbesetzung einer ordentlichen oder ausserordentlichen Professur auf Antrag und in Abstimmung mit der Fakultät.

<sup>2</sup> Massgebend für die Entscheidungsfindung sind die Kriterien gemäss Artikel 20.

### **Art. 26** Ausschreibung

<sup>1</sup> Zu besetzende Professuren werden ausgeschrieben. Eine Ausschreibung kann ausnahmsweise unterbleiben:

- a wenn eine Person intern von einer Assistenz- oder assoziierten Professur zu einer ausserordentlichen Professur oder von einer ausserordentlichen Professur zu einer ordentlichen Professur befördert werden soll,
- b wenn aufgrund eines besonders hohen Interesses der Universität an der Gewinnung einer bestimmten Person für die Professur die Zeit drängt.

<sup>2</sup> Die Ausschreibung erfolgt in der Regel open rank. Sie erfolgt national und international mindestens in einschlägigen Fachpublikationsorganen.

<sup>3</sup> Der Ausschreibungstext wird von der Rektorin oder dem Rektor genehmigt; er enthält mindestens Angaben über Fach, Aufgaben, Qualifikation, Drittmittelinwerbung sowie die Geschlechtergleichstellung.

#### **2.2.2.3. Anstellungsphase**

### **Art. 27** Fakultäre Wahlkommission

<sup>1</sup> Für die Vorbereitung des Anstellungsantrages setzt die betroffene Fakultät eine fakultäre Wahlkommission ein.

<sup>2</sup> Das Fakultätsreglement bestimmt die Zusammensetzung der Wahlkommission. Es kann die Aufnahme fachfremder Mitglieder vorsehen. Die Aufnahme von emeritierten Personen ist möglich, wenn keine Verbindung mit der zu besetzenden Stelle besteht.

<sup>3</sup> Folgende minimale Anforderungen an die Zusammensetzung der fakultären Wahlkommission sind zu gewährleisten:

- a Berücksichtigung der rechtlichen Vorgaben, namentlich Mitbestimmungsrechte von Dozierenden, Assistierenden und Studierenden,
- b eine Fachvertretung einer anderen Universität,
- c mind. eine Vertretung jeden Geschlechts,
- d eine mit Gleichstellungs- und Genderaspekten betraute Person der Fakultät,
- e in der Regel ein Mitglied der Abteilung für die Gleichstellung der Universität Bern.

<sup>4</sup> Die adäquate Vertretung des betroffenen Fachgebiets<sup>9</sup> ist zu gewährleisten. Dabei stammt höchstens die Hälfte der Mitglieder der Universität (exklusive die Vertretung der Studierenden) aus dem betroffenen Fachgebiet.

<sup>5</sup> Die oder der Vorsitzende der Kommission gehört nicht dem betroffenen Fachgebiet an.

---

<sup>9</sup> Vgl. dazu Anmerkung 8.

<sup>6</sup> Falls Mitglieder der Kommission in einem Arbeitsverhältnis zueinanderstehen, so sind die Umstände offenzulegen und zu begründen.

<sup>7</sup> Die Dekanin oder der Dekan kann ex officio jederzeit Einsitz in eine Kommission nehmen.

### **Art. 28** Wahlkommission betreffend Professuren für Einheiten in Bereichen von strategischer Bedeutung

<sup>1</sup> Diese Bestimmung regelt die Einsetzung einer Wahlkommission für Professuren von Einheiten in Bereichen von strategischer Bedeutung gemäss Art. 48 Universitätsstatut, sofern es sich bei der Professur nicht um eine fakultäre Strukturposition handelt und sie aus Mitteln der Einheit gemäss Leistungsauftrag finanziert wird.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung beauftragt die betroffene Fakultät zur Einsetzung einer Wahlkommission.

<sup>3</sup> Die Zusammensetzung der Wahlkommission richtet sich sinngemäss nach Artikel 27 Absatz 2 bis 7. In Ergänzung dazu gilt, dass der Wahlkommission zwei Vertreterinnen oder Vertreter der betreffenden Einheit sowie eine Vertreterin oder ein Vertreter, die oder der von der Universitätsleitung bestimmt wird, angehören.

### **Art. 29** Aufgaben der fakultären Wahlkommission

<sup>1</sup> Die fakultäre Wahlkommission

- a prüft die für eine ausgeschriebene Professur eingegangenen Bewerbungen im Hinblick auf die formalen Erfordernisse und die wissenschaftliche Qualifikation,
- b prüft die didaktische Eignung ausgewählter Kandidatinnen und Kandidaten in Lehrveranstaltungen,
- c prüft die Qualifikation zur Führung, insbesondere bei Professuren mit einem Dienstleistungsauftrag,
- d stellt die sonstigen Voraussetzungen sowie die Absichten und Zielvorstellungen der Kandidatinnen und Kandidaten in Gesprächen fest und
- e bereitet den Anstellungsantrag vor.

<sup>2</sup> Sofern das Auswahlverfahren keine befriedigende Auswahl an Kandidaturen ergibt, kann die Wahlkommission beschliessen, auch Personen in das Auswahlverfahren aufzunehmen, die sich nicht beworben haben.

### **Art. 30** Anstellungsantrag

*Art. 63 Abs. 1 UniV*

<sup>1</sup> Die Fakultät stellt einen Anstellungsantrag zu Handen der Universitätsleitung.

*Vgl. Art. 63 Abs. 2 UniV*

<sup>2</sup> Der Anstellungsantrag enthält in der Regel einen Vorschlag der drei für die Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Ausnahmen sind eingehend zu begründen.

<sup>3</sup> Bei Open-Rank-Ausschreibungen ist für jede Listenkandidatin und jeden Listenkandidaten der vorgesehene Rang der Professur anzugeben.

<sup>4</sup> Dem Anstellungsantrag sind beizulegen:

- a* ein Bericht der Kommission über das Auswahlverfahren, einschliesslich des Abstimmungsergebnisses in der fakultären Wahlkommission sowie allfälligen Minderheitsanträgen,
- b* der Lebenslauf sowie das Schriftenverzeichnis der Kandidatinnen und Kandidaten,
- c* Angaben über die eingeworbenen Drittmittel der Kandidatinnen und Kandidaten
- d* mindestens zwei auswärtige Gutachten gemäss Artikel 32 dieses Reglements,
- e* die Checkliste „Chancengleichheit in Ernennungsverfahren“ sowie der Mitbericht der Abteilung für Gleichstellung.

### **Art. 31 Rangierung**

<sup>1</sup> Die Rangierung der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt aufgrund einer gesamthaften Beurteilung.

<sup>2</sup> Für die Beurteilung sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a* der wissenschaftliche Leistungsausweis und das Potential,
- b* die Passung für die ausgeschriebene Stelle,
- c* die Leistungen in der Lehre,
- d* die Drittmittelinwerbung,
- e* weitere Kompetenzen, wie namentlich Führungs- und Sozialkompetenzen, Teamfähigkeit etc.,
- f* Erziehungs- und Betreuungsaufgaben.

<sup>3</sup> Unterbrechungen oder Reduktion der Erwerbsarbeit aufgrund von Mutterschaft und familiären Betreuungspflichten dürfen Bewerberinnen und Bewerber nicht benachteiligen.

<sup>4</sup> Für Stellen mit exponierten Führungsfunktionen kann ein Assessment durchgeführt werden.

<sup>5</sup> Bei gleicher Qualifikation werden Frauen grundsätzlich bevorzugt.

### **Art. 32 Gutachten**

<sup>1</sup> Die Fakultät holt in der Regel vor Abschluss der Kommissionsarbeiten, spätestens aber vor dem Entscheid der Fakultät mindestens zwei auswärtige Gutachten ein.

<sup>2</sup> Die Gutachterinnen und Gutachter werden von der fakultären Wahlkommission vorgeschlagen.

<sup>3</sup> Die Gutachten äussern sich zur Leistung der Kandidatinnen und Kandidaten in der Regel aufgrund eines internationalen Vergleichs. Die Gutachten vergleichen die Kandidatinnen und Kandidaten untereinander.

<sup>4</sup> Die Gutachterinnen und Gutachter sind verpflichtet, allfällige Interessenbindungen namentlich im Verhältnis zu den Kandidatinnen und Kandidaten offen zu legen.

### **Art. 33** Anstellungsgespräch

*Vgl. Art. 63 Abs. 3  
UniV*

<sup>1</sup> Das Anstellungsgespräch wird von der Rektorin oder dem Rektor oder einer oder einem von ihr oder ihm bezeichneten Vizerektorin oder Vize- rektor geführt.

*Art. 63 Abs. 4 UniV*

<sup>2</sup> Die Dekanin oder der Dekan der betroffenen Fakultät nimmt in der Regel am Anstellungsgespräch teil.

<sup>3</sup> Die Rektorin oder der Rektor zieht bei Bedarf weitere beteiligte Personen bei, namentlich Vertreterinnen oder Vertreter des betroffenen Instituts/Departements oder die Vorsitzende oder den Vorsitzenden der Fakultären Wahlkommission.

### **Art. 34** Anstellungsvereinbarungen

<sup>1</sup> Die Anstellungsunterlagen (Protokoll des Anstellungsgesprächs, Anstellungsvertrag und Eintrittsvereinbarungen) werden den betroffenen Personen, namentlich der Kandidatin oder dem Kandidaten sowie den Dekanaten der betroffenen Fakultät, zugestellt.

<sup>2</sup> Die Eintrittsvereinbarungen gelten zunächst verbindlich für vier Jahre. Danach können sie aufgrund übergeordneter Interessen angepasst werden.

### **Art. 35** Reise- und Aufenthaltsspesen

Die Reise- und Aufenthaltsspesen werden den Kandidatinnen und Kandidaten in der Regel in angemessenem Umfang vergütet.

### **Art. 36** Anstellung und Information

<sup>1</sup> Nach Abschluss des Anstellungsgesprächs und Zusage der Kandidatin oder des Kandidaten stellt die Universitätsleitung die Kandidatin oder den Kandidaten als ordentliche Professorin oder ordentlicher Professor bzw. ausserordentliche Professorin oder ausserordentlicher Professor an.

<sup>2</sup> Die fakultäre Wahlkommission behandelt die Verfahren vertraulich; es gilt das Amtsgeheimnis.

*Art. 63 Abs. 5 UniV*

<sup>3</sup> Nach der Anstellung informiert die Rektorin oder der Rektor die Öffentlichkeit.

<sup>4</sup> Die Kandidatinnen und Kandidaten werden durch die Fakultät oder eine von ihr bestimmte Person zum geeigneten Zeitpunkt informiert.

### 2.3. Hauptamtliche Dozentinnen und Dozenten

#### **Art. 37** Hauptamtliche Dozentinnen und Dozenten

<sup>1</sup> Hauptamtliche Dozentinnen und Dozenten stehen zur Universität in einem ganz- oder teilzeitlichen Anstellungsverhältnis. Ihr Beschäftigungsgrad beträgt in der Regel mindestens 50 Prozent.

*Art. 69 Abs. 1 UniV* <sup>2</sup> Hauptamtliche Dozentinnen und Dozenten nehmen ihre Aufgaben in Lehre, Forschung oder Dienstleistung innerhalb ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit wahr.

*Art. 69 Abs. 2 UniV* <sup>3</sup> Sie sind innerhalb ihres Lehr- und Forschungsauftrags selbstständig und verantwortlich.

#### **Art. 38** Anstellung

<sup>1</sup> Die Anstellung von hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten erfolgt unter Berücksichtigung der Planungsgrundlagen der Fakultät gemäss Artikel 2.

<sup>2</sup> Als Grundlage für den Beschluss der Universitätsleitung über die Besetzung einer Dozentur erarbeitet die Fakultät einen Bericht. Dieser legt die Gründe für die Schaffung, Veränderung, Aufhebung oder Wiederbesetzung der Dozentur sowie deren Umfeld dar.

<sup>3</sup> Die Anstellung von hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten erfolgt durch die Universitätsleitung aufgrund des Antrags der Fakultät.

*Art. 69 Abs. 3 UniV* <sup>4</sup> Die Anstellung setzt ein Doktorat voraus.

#### *Art. 69 Abs. 4 UniV* **Art. 39** Ausschreibung und Verfahren

<sup>1</sup> Die Ausschreibung erfolgt durch die Fakultät.

<sup>2</sup> Anstellungsverfahren erfolgen entsprechend den Grundsätzen von Transparenz, Korrektheit und Nachvollziehbarkeit.

<sup>3</sup> Die Auswahl der Kandidatinnen und Kandidaten erfolgt aufgrund ihrer Qualität und ihres Potentials; sie ist zu begründen. Bei gleicher Qualifikation werden Frauen grundsätzlich bevorzugt.

#### **Art. 40** Stellung der Dozentur

<sup>1</sup> Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Einbettung von Dozenturen sind vor der Besetzung konkret festzulegen und im Bericht der Fakultät aufzuführen.

<sup>2</sup> Ohne anderslautende Regelung sind hauptamtliche Dozentinnen bzw. hauptamtliche Dozenten grundsätzlich fachlich und administrativ der geschäftsführenden Direktorin bzw. dem geschäftsführenden Direktor ihres Instituts oder Organisationseinheit unterstellt.

<sup>3</sup> Die geschäftsführende Direktorin bzw. der geschäftsführende Direktor kann diese Aufgabe an eine ordentliche oder ausserordentliche Professorin oder einen ordentlichen oder ausserordentlichen Professor des entsprechenden Fachbereichs delegieren.

## 2.4. Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track

### 2.4.1. Allgemeines und Anstellungsverfahren

Art. 70 Abs. 1 UniV **Art. 41 Aufgaben**

<sup>1</sup> Die Assistenzprofessur mit Tenure Track bezweckt die wissenschaftliche Qualifikation im Hinblick auf die Übernahme einer bestehenden oder neu zu schaffenden ausserordentlichen oder im Ausnahmefall ordentlichen Professur.

Art. 70 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track übernehmen innerhalb ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit Aufgaben in Forschung und Lehre. Sie sind innerhalb ihres Forschungs- und Lehrauftrags und unter Berücksichtigung der Qualifikationskriterien selbstständig und verantwortlich.

Art. 74 Abs. 1 UniV **Art. 42 Befristung**

<sup>1</sup> Die Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track werden zunächst für vier Jahre angestellt.

Art. 74 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Die Anstellung kann um weitere zwei Jahre weitergeführt werden. Massgeblich ist eine positive Evaluation gestützt auf die Qualifikationskriterien.

Art. 72 Abs. 1 UniV **Art. 43 Fachliche Voraussetzungen**

Die Anstellung als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor mit Tenure Track setzt voraus

- a eine in der Regel abgeschlossene Habilitation oder eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation,
- b einen hervorragenden wissenschaftlichen Leistungsausweis und
- c einen mindestens einjährigen Aufenthalt an einer anderen, vorzugsweise ausländischen Universität oder eine mehrjährige hochqualifizierte berufliche Tätigkeit.

Art. 71 Abs. 1 UniV **Art. 44 Strukturelle Voraussetzungen**

Eine Assistenzprofessur mit Tenure Track setzt einen Strukturbericht der Fakultät mit Antrag an die Universitätsleitung hinsichtlich der Besetzung einer ausserordentlichen oder ordentlichen Professur voraus.

**Art. 45 Anstellungsverfahren und Ausschreibung**

<sup>1</sup> Das Anstellungsverfahren richtet sich nach den Vorschriften über das Anstellungsverfahren von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren gemäss Artikel 20 ff. dieses Reglements.

Art. 72 Abs. 2 und 3 UniV <sup>2</sup> Die Ausschreibung erfolgt durch die Fakultät. Der Ausschreibungstext wird von der Rektorin oder dem Rektor genehmigt; er enthält mindestens

Angaben über Fach, Rang der Professur, Aufgaben, Qualifikation, Drittmitteleinwerbung sowie die Geschlechtergleichstellung.

#### **Art. 46** Evaluationskommission und Begleitgremium

<sup>1</sup> Die Fakultäten richten für jede Assistenzprofessur mit Tenure Track eine Evaluationskommission und ein Begleitgremium ein. Eine Person kann nicht beiden Gremien angehören.

<sup>2</sup> Die Evaluationskommission besteht aus mindestens drei und maximal fünf Mitgliedern.

<sup>3</sup> Die Evaluationskommission begutachtet die Assistenzprofessur mit Tenure Track während der gesamten Qualifikationsphase.

<sup>4</sup> Das Begleitgremium besteht aus maximal drei professoralen Mitgliedern.

<sup>5</sup> Das Begleitgremium steht der Assistenzprofessur mit Tenure Track zur Verfügung bei Fragen zur Erfüllung ihrer Verpflichtungen.

### **2.4.2. Evaluation und Berichterstattung**

*Art. 73 Abs. 1 UniV* **Art. 47** Evaluation

<sup>1</sup> Die Leistungen der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track werden regelmässig überprüft. Grundlage dazu bilden vorgängig festgelegte Qualifikationskriterien, die im Hinblick auf die vorgesehene Professur zu erfüllen sind.

<sup>2</sup> Die Fakultät legt die Qualifikationskriterien fest. Diese werden vorgängig dem Rektorat zur Prüfung vorgelegt und von der Rektorin oder dem Rektor genehmigt.

<sup>3</sup> Die Leistungen der Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit Tenure Track werden vor Ablauf von 2 und von 4 Jahren von der Evaluationskommission evaluiert.

*Art. 73 Abs. 4 UniV* <sup>4</sup> Fällt die Evaluation einer Assistenzprofessorinnen oder eines Assistenzprofessoren mit Tenure Track gestützt auf die Qualifikationskriterien negativ aus, so wandelt die Universitätsleitung die Professur auf Antrag der Evaluationskommission in eine solche ohne Tenure Track um oder die Anstellung endet mit dem vereinbarten Anstellungsende gemäss Arbeitsvertrag.

#### **Art. 48** Berichterstattung

<sup>1</sup> Die Evaluationskommission erstellt den Evaluationsbericht.

<sup>2</sup> Der Bericht äussert sich zu Art, Umfang und Qualität

- a der Publikationstätigkeit (einschliesslich der noch nicht publizierten, aber fertig gestellten Arbeiten),
- b der Lehrtätigkeit (die Ergebnisse der Lehrevaluation sind beizufügen),
- c der Drittmitteleinwerbung,



- d der weiteren Tätigkeiten, wie Organisation wissenschaftlicher Veranstaltungen, Mitwirkung an der universitären Selbstverwaltung und Erfüllung von Dienstleistungsaufgaben.

#### **Art. 49 Antrag**

<sup>1</sup> Der Bericht der Evaluationskommission enthält einen Antrag. Dieser lautet je nach Ergebnis der Evaluation auf:

- a Weiterführung der Assistenzprofessur mit Tenure Track ohne Auflagen,
- b Beendigung der Assistenzprofessur mit Tenure Track,
- c Im Rahmen der ersten Evaluation: Weiterführung der Assistenzprofessur mit Tenure Track unter bestimmten Auflagen; diese sind detailliert anzuführen.

<sup>2</sup> Der Evaluationsbericht und der Antrag wird der Fakultät zur Kenntnisnahme gebracht. Diese kann eine Stellungnahme dazu abgeben.

<sup>3</sup> Wenn die Beendigung der Assistenzprofessur mit Tenure Track beantragt wird, entscheidet die Universitätsleitung darüber,

- a ob die Assistenzprofessur mit Tenure Track in eine Assistenzprofessur (ohne Tenure Track) umgewandelt wird,
- b ob das Arbeitsverhältnis mit der Assistenzprofessorin oder dem Assistenzprofessor im Rahmen einer anderen Anstellungskategorie fortgesetzt wird oder
- c ob das Arbeitsverhältnis nicht weitergeführt wird.

#### *Art. 74 Abs. 3 UniV* **Art. 50** Schlussevaluation und Umwandlung der Professur

<sup>1</sup> Die Umwandlung der Assistenzprofessur mit Tenure Track durch die Universitätsleitung in eine ausserordentliche oder ordentliche Professur erfolgt bei Erfüllung der Qualifikationskriterien spätestens nach sechs Jahren.

*Art. 74 Abs. 3 UniV*

<sup>2</sup> Die Frist gemäss Absatz 1 kann auf begründetes Gesuch hin um höchstens zwei Jahre verlängert werden, namentlich bei Krankheit, Unfall Schwangerschaft, Militär- und Zivildienst oder familiären Betreuungspflichten.

<sup>3</sup> Für die Vorbereitung des Antrags auf Umwandlung gemäss Absatz 1 verfasst die Evaluationskommission spätestens vor Ablauf von insgesamt sechs Jahren einen Schlussbericht, der sich insbesondere zur Erfüllung der Qualifikationskriterien äussert.

<sup>4</sup> Der Antrag an die Universitätsleitung enthält sodann mindestens:

- a zwei auswärtige Gutachten über Qualifizierung der Kandidatin oder des Kandidaten,
- b ein Schriftenverzeichnis und einen Lebenslauf,
- c eine Evaluation der Lehrleistung,
- d eine Zusammenstellung eingeworbener Drittmittel,

e eine Übersicht über betreute Doktorierende.

<sup>5</sup> Der Schlussbericht und der Antrag wird der Fakultät zur Kenntnisnahme gebracht. Diese kann eine Stellungnahme abgeben.

## **2.5. Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren (ohne Tenure Track)**

### **2.5.1. Allgemeines zu Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren**

*Art. 75 Abs. 1 UniV* **Art. 51 Aufgaben**

<sup>1</sup> Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren übernehmen innerhalb ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit Aufgaben in Forschung und Lehre im Hinblick auf ihre wissenschaftliche Qualifizierung für eine akademische Laufbahn.

*Art. 75 Abs. 2 UniV* <sup>2</sup> Sie sind innerhalb ihres Forschungs- und Lehrauftrags selbstständig und verantwortlich.

*Art. 75 Abs. 3 UniV* <sup>3</sup> Sie sind berechtigt und verpflichtet, die Hälfte ihrer Arbeitszeit für die eigene Forschung zu verwenden.

*Art. 77 Abs. 1 UniV* **Art. 52 Fachliche Voraussetzungen**

Die Anstellung als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor setzt voraus

*a* eine Habilitation, eine gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation oder ein erfolgversprechendes Habilitationsprojekt und

*b* einen in der Regel einjährigen Aufenthalt an einer anderen, vorzugsweise ausländischen Universität oder eine mehrjährige hochqualifizierte berufliche Tätigkeit.

### **2.5.2. Anstellungsverfahren**

**Art. 53 Allgemeine Bestimmungen**

<sup>1</sup> Die Bestimmungen von Ziffer 2.5.2 sind Mindestanforderungen.

<sup>2</sup> Die Fakultäten können eigene reglementarische Bestimmungen erlassen, die durch die Universitätsleitung zu genehmigen sind.

*Art. 76 Abs. 1 UniV* **Art. 54 Strukturelle Voraussetzungen und Ausschreibung**

<sup>1</sup> Eine Assistenzprofessur setzt eine Strukturentscheidung der Fakultät gemäss Artikel 25 sowie einen begründeten Antrag der Fakultät an die Universitätsleitung voraus.

*Art. 77 Abs. 2 UniV* <sup>2</sup> Die Ausschreibung erfolgt durch die Fakultät.

**Art. 55 Anstellungsantrag**

<sup>1</sup> Der Anstellungsantrag ist durch ein fakultäres Organ (Fakultätskollegium, Fakultätsleitung, Fakultätsausschuss oder –kommission) vorzubereiten und zu Händen der Universitätsleitung zu verabschieden.

<sup>2</sup> Der Anstellungsantrag enthält in der Regel einen Vorschlag der drei für die Stelle am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten. Ausnahmen sind eingehend zu begründen.

<sup>3</sup> Der Anstellungsantrag muss mindestens enthalten:

- a eine eingehende Begründung für die Errichtung bzw. die Besetzung einer Assistenzprofessur,
- b eine Stellungnahme zum Potential und zur Ausrichtung der Forschung der Kandidatinnen und Kandidaten,
- c eine Stellungnahme zu den didaktischen Fähigkeiten der Kandidatinnen oder der Kandidaten,
- d einen Lebenslauf und ein Schriftenverzeichnis
- e ein auswärtiges Gutachten über die erstplatzierte Kandidatin oder den erstplatzierten Kandidaten.

### 2.5.3. Befristung und Verlängerung

Art. 78 Abs. 1 UniV **Art. 56** Befristung

<sup>1</sup> Die Dauer der Anstellung als Assistenzprofessorin oder Assistenzprofessor ist unabhängig vom Beschäftigungsgrad auf vier Jahre befristet.

Art. 78 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Sie kann nach einer Evaluation durch die Fakultät in begründeten Fällen um höchstens zwei weitere Jahre verlängert werden.

#### **Art. 57** Voraussetzungen der Verlängerung

<sup>1</sup> Die Voraussetzungen für eine Verlängerung sind erfüllt, wenn die Evaluation durch die Fakultät ergeben hat, dass die Assistenzprofessorin oder der Assistenzprofessor:

- a über einen hervorragenden Leistungsausweis in der Forschung verfügt,
- b erfolgreich im Bereich der Lehre tätig ist und
- c aufgrund des Leistungsnachweises gute Chancen auf eine baldige Berufung auf eine Professur hat.

<sup>2</sup> Ein begründeter Antrag auf Verlängerung ist durch die Fakultät spätestens 6 Monate vor Ablauf der vierjährigen Dauer der Assistenzprofessur bei der Universitätsleitung einzureichen, es sei denn, die Verlängerung werde nach Ablauf dieser Frist aus unvorhersehbaren Gründen nötig.

<sup>3</sup> Bei Mutterschaft, familiären Betreuungspflichten, Krankheit oder Unfall ist eine Verlängerung in der Regel zu Gunsten der Betroffenen als begründet anzusehen.

<sup>4</sup> Ausserdem kann eine Verlängerung durch zeitaufwändige Tätigkeiten der Assistenzprofessorin oder des Assistenzprofessors, die grundsätzlich mit der Anstellung in Einklang stehen, begründet sein.

## 2.6. Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track

### 2.6.1. Allgemeines und Anstellungsverfahren

Art. 78a Abs. 1  
UniV

#### Art. 58 Aufgaben

<sup>1</sup> Die Assistenzdozentur mit Tenure Track bezweckt die wissenschaftliche Qualifikation im Hinblick auf die Übernahme einer bestehenden oder neu zu schaffenden hauptamtlichen Dozentur.

Art. 78a Abs. 2  
UniV

<sup>2</sup> Die Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track übernehmen innerhalb ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit Aufgaben in der Lehre sowie in der Forschung und Dienstleistung.

#### Art. 59 Fachliche und strukturelle Voraussetzungen

<sup>1</sup> Die Anstellung von Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track erfolgt unter Berücksichtigung der Planungsgrundlagen der Fakultät gemäss Artikel 2.

<sup>2</sup> Als Grundlage für den Beschluss der Universitätsleitung über die Besetzung einer Assistenzdozentur mit Tenure Track erarbeitet die Fakultät einen Bericht. Dieser legt die Gründe für die Schaffung, Veränderung, Aufhebung oder Wiederbesetzung der Dozentur sowie deren Umfeld dar.

<sup>3</sup> Die Anstellung von Assistenzdozenturen mit Tenure Track erfolgt durch die Universitätsleitung aufgrund des Antrags der Fakultät.

Art. 78b Abs. 1  
UniV

<sup>4</sup> Die Anstellung als Assistenzdozentin oder Assistenzdozent mit Tenure Track setzt ein Doktorat voraus.

Art. 78b Abs. 2  
UniV

#### Art. 60 Ausschreibung und Verfahren

<sup>1</sup> Die Ausschreibung erfolgt durch die Fakultät.

<sup>2</sup> Das Anstellungsverfahren richtet sich nach den Vorschriften über das Anstellungsverfahren von hauptamtlichen Dozentinnen und Dozenten gemäss Artikel 39 dieses Reglements.

#### Art. 61 Stellung der Assistenzdozentur mit Tenure Track

<sup>1</sup> Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Einbettung von Assistenzdozenturen mit Tenure Track sind vor der Besetzung konkret festzulegen und im Bericht der Fakultät aufzuführen.

<sup>2</sup> Ohne anderslautende Regelung sind Assistenzdozenturen mit Tenure Track grundsätzlich administrativ der geschäftsführenden Direktorin bzw. dem geschäftsführenden Direktor ihres Instituts oder Organisationseinheit unterstellt.

<sup>3</sup> Die geschäftsführende Direktorin bzw. der geschäftsführende Direktor kann diese Aufgabe an eine ordentliche oder ausserordentliche Professorin oder einen ordentlichen oder ausserordentlichen Professor des entsprechenden Fachbereichs delegieren.

## 2.6.2. Befristung, Evaluation und Berichterstattung

Art. 78d Abs. 1  
UniV

### Art. 62 Befristung

<sup>1</sup> Die Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track werden zunächst für drei Jahre angestellt.

Art. 78d Abs. 2  
UniV

<sup>2</sup> Die Anstellung kann um ein weiteres Jahr weitergeführt werden. Massgeblich ist eine positive Evaluation gestützt auf die Qualifikationskriterien.

Art. 78c Abs. 1  
UniV

### Art. 63 Evaluation

<sup>1</sup> Die Leistungen der Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track werden regelmässig überprüft. Grundlage dazu bilden vorläufig festgelegte Qualifikationskriterien, die im Hinblick auf die vorgesehene Dozentur zu erfüllen sind.

<sup>2</sup> Die Fakultät legt die Qualifikationskriterien fest. Diese werden vor der Anstellung dem Rektorat zur Prüfung vorgelegt.

<sup>3</sup> Die Leistungen der Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track werden vor Ablauf von 2 Jahren von einem von der Fakultät eingesetzten Gremium evaluiert.

### Art. 64 Evaluation: Zuständiges Gremium

<sup>1</sup> Die Fakultät setzt ein Evaluationsgremium ein. Dieses besteht aus drei bis fünf Mitgliedern.

<sup>2</sup> Das Evaluationsgremium begutachtet die Assistenzdozentur mit Tenure Track während der gesamten Qualifikationsphase.

### Art. 65 Berichterstattung

<sup>1</sup> Das Evaluationsgremium erstellt den Evaluationsbericht.

<sup>2</sup> Dieser äussert sich aufgrund der Stellenbeschreibung sowie den Qualifikationskriterien zu deren Erfüllung und zur Qualität der Arbeit.

### Art. 66 Antrag und Stellungnahme der Fakultät

<sup>1</sup> Der Bericht des Evaluationsgremiums enthält einen Antrag. Dieser lautet je nach Ergebnis der Evaluation auf;

- a Weiterführung der Assistenzdozentur mit Tenure Track ohne Auflagen,
- b Weiterführung der Assistenzdozentur mit Tenure Track unter bestimmten Auflagen;
- c Beendigung der Assistenzdozentur mit Tenure Track.

<sup>2</sup> Die Universitätsleitung entscheidet über Weiterführung oder Beendigung der Assistenzdozentur mit Tenure Track.

<sup>3</sup> Wird die Assistenzdozentur mit Tenure Track mit Auflagen weitergeführt, so kann die Anstellungsdauer nach Artikel 62 Absatz 1 um ein Jahr verlängert werden. Diesfalls erfolgt vor dem Entscheid über eine allfällige

Weiterführung der Assistenzdozentur mit Tenure Track eine zweite Evaluation.

<sup>4</sup> Der Evaluationsbericht und der Antrag wird der Fakultät zur Kenntnisnahme gebracht. Diese kann eine Stellungnahme dazu abgeben.

Art. 78d Abs. 3  
UniV

#### **Art. 67** Schlussevaluation und Umwandlung der Dozentur

<sup>1</sup> Die Umwandlung der Assistenzdozentur mit Tenure Track durch die Universitätsleitung in eine hauptamtliche Dozentur erfolgt bei Erfüllung der Qualifikationskriterien spätestens nach vier Jahren. Artikel 66 Absatz 3 ist vorbehalten.

Art. 78d Abs. 3  
UniV

<sup>2</sup> Die Frist gemäss Absatz 1 kann auf begründetes Gesuch um höchstens zwei Jahre verlängert werden, namentlich bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militär- und Zivildienst oder familiären Betreuungspflichten.

<sup>3</sup> Für die Vorbereitung des Antrags auf Umwandlung gemäss Absatz 1 verfasst das Evaluationsgremium spätestens vor Ablauf von insgesamt vier Jahren einen Schlussbericht, der sich insbesondere zur Erfüllung der Qualifikationskriterien äussert.

<sup>4</sup> Der Antrag an die Universitätsleitung enthält sodann mindestens:

- a ein auswärtiges Gutachten über Qualifizierung der Kandidatin oder des Kandidaten,
- b einen Lebenslauf,
- c eine Evaluation der Lehrleistung,
- d eine Übersicht über betreute Studierende und ggf. Doktorierende,
- e ein Schriftenverzeichnis, sofern vorhanden
- f eine Zusammenstellung eingeworbener Drittmittel, sofern vorhanden.

<sup>5</sup> Der Schlussbericht und der Antrag wird der Fakultät zur Kenntnisnahme gebracht. Diese kann eine Stellungnahme dazu abgeben.

### **2.7. Lehrbeauftragte**

Art. 80 UniV

#### **Art. 68** Lehrauftrag

<sup>1</sup> Lehrbeauftragte haben einen Lehrauftrag an der Universität.

<sup>2</sup> Ein Lehrauftrag wird befristet für ein Semester oder ein Studienjahr erteilt.

<sup>3</sup> In begründeten Fällen kann ein unbefristeter Lehrauftrag erteilt werden.

### **2.8. Gastdozentinnen und Gastdozenten**

Art. 81 UniV

#### **Art. 69** Gastdozentinnen und Gastdozenten

<sup>1</sup> Gastdozentinnen und Gastdozenten sind Dozentinnen und Dozenten von anderen, insbesondere ausländischen Hochschulen, die vorübergehend an der Universität Bern tätig sind.

<sup>2</sup> Für ihre Tätigkeit entschädigte Gastdozentinnen und Gastdozenten werden während der Dauer ihres Aufenthalts in eine Gehaltsklasse eingereiht oder erhalten einen bezahlten Lehrauftrag oder einen Pauschalbetrag.

## 2.9. Assoziierte Forschende

### Art. 70 Assoziierte Forschende

<sup>1</sup> Die Fakultäten können den Status einer assoziierten Forscherin oder eines assoziierten Forschers (adjunct researcher) einführen.

<sup>2</sup> Über die Einführung des Status<sup>4</sup> an den interdisziplinären Zentren entscheidet die Universitätsleitung.

<sup>3</sup> Die Erteilung des Status<sup>4</sup> erfolgt durch die Leitung der betreffenden Organisationseinheit, an der die Assoziierung erfolgen soll.

<sup>4</sup> Die Universitätsleitung regelt die Einzelheiten, namentlich betreffend die mit der Assoziierung verbundenen Rechte und Pflichten, in separaten Richtlinien.

## 2.10. Oberärztinnen I und Oberärzte I

Art. 79 Abs. 1 UniV **Art. 71 Aufgaben**

Oberärztinnen I und Oberärzte I nehmen ihre Aufgaben in Lehre, Forschung oder Dienstleistung innerhalb ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit wahr.

Art. 79 Abs. 2 UniV <sup>2</sup> Sie sind innerhalb ihres Lehr- und Forschungsauftrags selbstständig und verantwortlich.

Art. 79 Abs. 3 UniV <sup>3</sup> Die Anstellung setzt eine Habilitation oder ein Doktorat voraus.

## 3. Assistentinnen und Assistenten

### 3.1 Gemeinsame Bestimmungen

Art. 82 UniV **Art. 72 Ziel**

Die Assistenz dient dem Erwerb von Berufserfahrung in einem wissenschaftlichen Umfeld sowie der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung.

Vgl. Art. 86 UniV **Art. 73 Befristung und Ausnahmen**

<sup>1</sup> Die Anstellung als Assistentin oder Assistent ist befristet. Die Befristung beträgt, unabhängig vom Beschäftigungsgrad:

a bei einer Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand insgesamt maximal sechs Jahre,

b bei einer Anstellung als Oberärztin II oder Oberarzt II sechs Jahre,

c bei wissenschaftlichen Assistentinnen oder wissenschaftlichen Assistenten ohne Dissertation vier Jahre,

Vgl. Art. 83b Abs. 1  
UniV, 86 Abs. 1  
UniV, Art. 87 Abs.  
2 UniV

d bei Assistenzärztinnen und Assistenzärzten Human-/Zahnmedizin  
sechs Jahre,

e bei Assistenzärztinnen und Assistenzärzten Veterinärmedizin  
sechs Jahre,

f bei Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten vier Jahre.

Vgl. Art. 83 Abs. 3  
UniV <sup>2</sup> Die Assistenzzeit darf maximal 10 Jahre betragen, mit einer Verlängerung gemäss Absatz 3 maximal 12 Jahre. Für die Berechnung der Assistenzzeit werden Anstellungen in den verschiedenen Assistenzkategorien zusammengezählt, mit Ausnahme derjenigen als Hilfsassistentin oder Hilfsassistent.

Vgl. Art. 83 Abs. 2  
UniV <sup>3</sup> Die Universitätsleitung kann die Anstellungsdauer von Assistentinnen und Assistenten ausnahmsweise aus folgenden Gründen verlängern: Unfall, Krankheit, Schwangerschaft, Mutterschaft und familiären Betreuungspflichten, Militär- und Zivildienst. Eine Verlängerung der Anstellung als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent ohne Dissertation sowie als Hilfsassistentin oder Hilfsassistent ist nicht möglich.

Art. 83 Abs. 2 UniV <sup>4</sup> Die Dauer der Verlängerungen beträgt für die gesamte Assistenzzeit höchstens zwei Jahre. Vorbehalten bleiben Konstellationen, in denen diese Frist in Anbetracht der Umstände unbillig erscheint oder nicht im Einklang mit Vorgaben des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) oder anderer Förderagenturen stehen würde.

### 3.2 Postdoktorandinnen und Postdoktoranden

Art. 83a Abs. 1  
UniV **Art. 74** Voraussetzungen und Aufgaben

<sup>1</sup> Die Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand setzt ein Doktorat voraus.

Art. 83a Abs. 2  
UniV <sup>2</sup> Das Postdoktorat dient der wissenschaftlichen Weiterqualifizierung nach Abschluss des Doktorats.

Art. 83a Abs. 3  
UniV <sup>3</sup> Postdoktorandinnen und Postdoktoranden verwenden mindestens die Hälfte ihrer Arbeitszeit gerechnet auf ein Vollzeitpensum für die eigene wissenschaftliche Qualifikation.

<sup>4</sup> Postdoktorandinnen und Postdoktoranden mit Dienstleistungsaufgaben im medizinischen und veterinärmedizinischen Bereich verwenden mindestens 20 Prozent ihrer Arbeitszeit gerechnet auf ein Vollzeitpensum für die eigene wissenschaftliche Qualifikation.

Art. 83a Abs. 4  
UniV <sup>5</sup> Daneben arbeiten Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in Lehre, Forschung und gegebenenfalls Dienstleistung ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit mit.

Art. 83a Abs. 5  
UniV <sup>6</sup> Die Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand kann mit keiner anderen universitären Anstellung kombiniert werden.



### **Art. 75** Befristung

<sup>1</sup> Die Dauer der Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand ist zunächst grundsätzlich auf drei Jahre befristet. Sie kann verlängert werden. Die maximale Anstellungsdauer beträgt sechs Jahre.

<sup>2</sup> Anstellungen in anderen Funktionen an der Universität nach Abschluss des Doktorats und vor einer Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand werden an die maximale Anstellungsdauer des Postdoktorats angerechnet.

### **Art. 76** Arten des Postdoktorats

<sup>1</sup> Postdoktorierende können angestellt werden als:

- a Early Postdoc; diese Anstellung bezweckt insbesondere die Arbeit an einem Projekt und die Akquisition von Personalförderungsmitteln sowie die Forschungsmobilität.
- b Advanced Postdoc; diese Anstellung bezweckt die Festigung der Stellung als Wissenschaftlerin bzw. als Wissenschaftler im Hinblick auf die Qualifizierung für eine Professur.
- c Senior Research Assistant; diese Anstellung bezweckt die Übernahme von erweiterten Aufgaben in Lehre und Forschung sowie Führungsverantwortung und Dienstleistung.

<sup>2</sup> Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Einbettung von Postdoktorierenden sind konkret festzulegen und in einer Stellenbeschreibung festzuhalten.

<sup>3</sup> Die Postdoktorierenden werden durch die Vorgesetzten regelmässig im Rahmen der jährlichen Mitarbeitendengespräche evaluiert.

<sup>4</sup> Die Vorgesetzten entscheiden aufgrund der Qualifikation über die Art der Anstellung als Postdoktorandin oder Postdoktorand.

<sup>5</sup> Die rechtzeitige Entscheidung über einen Wechsel der Art des Postdoktorats erfolgt durch die Vorgesetzten. Es besteht kein Anspruch.

## **3.3 Oberärztinnen II und Oberärzte II**

### **Art. 77** Geltungsbereich

Oberärztinnen II und Oberärzte II fallen unter den Geltungsbereich der UniV und dieses Reglements, soweit sie nicht der Spitalgesetzgebung unterstehen.

### **Art. 78** Voraussetzungen und Aufgaben

<sup>1</sup> Die Anstellung als Oberärztin II oder Oberarzt II setzt ein Eidgenössisches Ärztediplom, ein Fakultätsdiplom oder einen gleichwertigen Studienabschluss und in der Regel einen Abschluss als Fachärztin oder Facharzt voraus.

<sup>2</sup> Oberärztinnen II und Oberärzte II arbeiten in Lehre, Forschung und gegebenenfalls Dienstleistung ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit mit.

Art. 85 Abs. 3 UniV <sup>3</sup> Oberärztinnen II und Oberärzte II verfolgen ihre fachliche Weiterqualifizierung. Sie sind unter dem Vorbehalt der Gewährleistung des ordentlichen Betriebs berechtigt, die für die fachliche Qualifikation notwendige Aus- und Weiterbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit zu absolvieren.

### 3.4 Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten (ohne Dissertation)

Art. 87 Abs. 1 UniV **Art. 79** Voraussetzungen und Aufgaben

<sup>1</sup> Die Anstellung als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent setzt einen universitären Masterabschluss oder gleichwertigen universitären Studienabschluss voraus.

Art. 88 Abs. 1 UniV <sup>2</sup> Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten arbeiten in Lehre, Forschung und gegebenenfalls Dienstleistung ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit mit.

Art. 88 Abs. 2 UniV <sup>3</sup> Ausnahmsweise können sie eine Dissertation verfassen. Für diese Arbeit kann mindestens ein Drittel der Arbeitszeit verwendet werden.

<sup>4</sup> Die Anwendung von Absatz 3 für einzelne Personen oder Personenkategorien setzt einen begründeten Antrag der Fakultät an die Universitätsleitung voraus. Bei ihrer Entscheidung berücksichtigt die Universitätsleitung spezielle Umstände an der jeweiligen Fakultät, namentlich vorhandene Mittel zur Anstellung von Doktorandinnen und Doktoranden und die Situation auf dem Arbeitsmarkt.

### 3.5 Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human- /Zahnmedizin und Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin

Art. 50 Abs. 2 UniV **Art. 80** Geltungsbereich

Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin fallen unter den Geltungsbereich der UniV und dieses Reglements, soweit sie nicht der Spitalgesetzgebung unterstehen.

Art. 84 Abs. 3 UniV **Art. 81** Voraussetzungen und Aufgaben

<sup>1</sup> Die Anstellung als Assistenzärztin oder Assistenzarzt Human-/Zahnmedizin sowie Assistenzärztin oder Assistenzarzt Veterinärmedizin setzt ein Eidgenössisches Ärztediplom, ein Fakultätsdiplom oder einen gleichwertigen Studienabschluss voraus.

Art. 85 Abs. 1 UniV <sup>2</sup> Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin sowie Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin arbeiten in Lehre, Forschung und gegebenenfalls Dienstleistung ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit mit.

Art. 85 Abs. 3 UniV <sup>3</sup> Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Human-/Zahnmedizin sowie Assistenzärztinnen und Assistenzärzte Veterinärmedizin verfolgen ihre fachliche Weiterqualifizierung. Sie sind unter dem Vorbehalt der Gewährleistung des ordentlichen Betriebs berechtigt, die für die fachliche Qualifikation notwendige Aus- und Weiterbildung im Rahmen ihrer Arbeitszeit

zu absolvieren. Die weiterführenden Regelungen der Universitätsleitung sind zu beachten.

### 3.6 Hilfsassistentinnen und Hilfsassistenten

*Art. 90 Abs. 1 UniV* **Art. 82** Voraussetzungen

Die Anstellung als Hilfsassistentin oder Hilfsassistent setzt in der Regel einen universitären Bachelorabschluss oder einen gleichwertigen universitären Studienabschluss und in der Regel die Immatrikulation als Studentin oder Student der Universität Bern voraus.

## 4. Angestellte Doktorandinnen und Doktoranden

**Art. 83** Anstellung und Gehalt

<sup>1</sup> Die Anstellung als Doktorandin oder Doktorand dient der wissenschaftlichen Qualifikation durch das Verfassen einer Dissertation.

*Art. 89 Abs. 2 UniV* <sup>2</sup> Die Dauer der Anstellung als Doktorandin oder Doktorand ist auf höchstens vier Jahre befristet.

<sup>3</sup> In Härtefällen kann die Universitätsleitung die Anstellungsdauer in angemessener Weise verlängern.

*Art. 89 Abs. 3 UniV* <sup>4</sup> Die Universitätsleitung legt die Gehaltsansätze gemäss Vorgaben des Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (SNF) fest.

**Art. 84** Zusätzliche Funktionen

*Vgl. Art. 89 Abs. 1 UniV* <sup>1</sup> Im Rahmen ihrer Anstellung dürfen Doktorandinnen und Doktoranden höchstens zu einem Beschäftigungsgrad von zehn Prozent ausserhalb ihrer eigenen Forschungsarbeiten in Lehre und Forschung ihres Instituts oder einer anderen Organisationseinheit mitarbeiten.

*Art. 89 Abs. 4 UniV* <sup>2</sup> Neben der Anstellung als Doktorandin oder Doktorand ist eine zusätzliche Anstellung als wissenschaftliche Assistentin oder wissenschaftlicher Assistent zu höchstens 25 Prozent möglich.

**Art. 85** Voraussetzungen

<sup>1</sup> Eine Anstellung als Doktorandin oder Doktorand bedingt eine Immatrikulation als Doktorandin oder Doktorand an der Universität Bern.

<sup>2</sup> Die Anstellung als Doktorandin oder Doktorand ist an das Erfüllen der reglementarischen Erfordernisse hinsichtlich des Bestehens des Doktors bzw. des Doktoratsprogramms gebunden, welche in den Doktorats- oder Promotionsreglementen der Fakultäten sowie den Studienplänen zu den betreffenden Doktoratsprogrammen festgelegt sind.

## 5. Übergangsbestimmungen und Inkrafttreten

### **Art. 86** Übergangsbestimmungen

Für Personen, die vor Inkrafttreten dieses Reglements in einer der Funktion gemäss altem Recht angestellt wurden, besteht die Anstellung gemäss den Vorgaben des bisherigen Rechts bis zur maximalen Anstellungsdauer der jeweiligen Funktion weiter.

### **Art. 87** Inkrafttreten

<sup>1</sup> Dieses Reglement tritt am 1. Februar 2019 in Kraft.

<sup>2</sup> Die Bestimmungen über die Postdoktorandinnen und Postdoktoranden treten per 1. August 2019 in Kraft.

Bern, den 25. Januar 2019

Im Namen der Universitätsleitung



Prof. Dr. Christian Leumann