

Richtlinien zu Aufgaben und Anstellung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren an der Universität Bern

Die Universitätsleitung,

gestützt auf Artikel 65 der Verordnung vom 12. September 2012 über die Universität (UniV),

beschliesst:

Das vorliegende Dokument hält die für die ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren massgebenden Regelungen der Universität Bern im Zusammenhang mit ihren Aufgaben und ihrer Anstellung fest.

Grundsätzlich umfasst der Aufgabenbereich Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiter- und Fortbildung, Dienstleistung sowie Führungs- und Selbstverwaltungsaufgaben und weitere Aufgaben bestehen u.a. in Qualitätssicherung und -entwicklung, persönlicher Fortbildung und Zusammenarbeit innerhalb und ausserhalb der Universität. In den Anstellungsbedingungen werden die Bereiche zeitliche Rahmenbedingungen der Anstellung, Nebenbeschäftigungen, Gehalt, Disziplinarrecht und Nachhaltigkeit / Umgang mit Ressourcen umschrieben.

Den Rahmen für die Anstellung bilden die universitäre Gesetzgebung (Gesetz über die Universität [UniG], Verordnung über die Universität [UniV], Statut der Universität Bern [UniSt], Reglement über die Anstellung an der Universität Bern [Anstellungsreglement]) und subsidiär das kantonale Personalrecht (Personalgesetz [PG] und Personalverordnung [PV]). Für die Anstellung massgebend sind die individuellen Bestimmungen im Anstellungsvertrag bzw. in den Eintrittsvereinbarungen.

Aufgaben

1. Aufgaben in Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung, Weiter- und Fortbildung sowie Dienstleistung

1.1. Lehre

1.1.1. Grundlagen

Die Professorinnen und Professoren sind verantwortlich für die Lehre auf dem neusten Stand wissenschaftlicher Erkenntnis und didaktischer Prinzipien. Die Lehre umfasst disziplinäre und interdisziplinäre Aus-, Weiter- und Fortbildung im betreuten Fachgebiet. Art und Umfang richten sich nach der Leistungsvereinbarung der entsprechenden Fakultät der Universität Bern.

1.1.2. *Lehrpensum*

Die Leistungsvereinbarung geht für ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren von einem Lehrpensum von grundsätzlich acht Semesterwochenstunden aus. Innerhalb der Leistungsvereinbarung besteht jedoch die Möglichkeit, die Lehrpensum im Rahmen der gesamten Aufgabenverteilung in Absprache unter den Verantwortlichen unterschiedlich zu gewichten. Die Lehrveranstaltungen sind grundsätzlich von den Professorinnen und Professoren selber zu halten.

1.1.3. *Unterrichtssprachen*

Die Lehrveranstaltungen sind auf Deutsch und nach Bedarf und Möglichkeit auf Französisch zu halten. Falls konform mit der Universitätspraxis sind auch andere Sprachen möglich.

Die Studierenden haben das Recht, Studienleistungen, namentlich Prüfungen und Arbeiten, auf Deutsch oder Französisch zu erbringen (Art. 11 UniG). In besonderen Bereichen kann in Absprache mit der Universitätsleitung Englisch vorgesehen werden.

1.2. *Forschung*

1.2.1. *Grundlagen*

Die Professorinnen und Professoren betreiben Forschung im relevanten Fachgebiet zur Gewinnung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse aufgrund wissenschaftlicher Methoden. Die Forschung umfasst insbesondere disziplinäre und interdisziplinäre Forschungsplanung, Forschungsorganisation und Forschungstätigkeit sowie Veröffentlichung von wissenschaftlichen Forschungsergebnissen. Die Professorinnen und Professoren beachten dabei die Würde des Menschen und der Natur. Sie bedenken die moralische Implikation ihrer Arbeit in eigener ethischer Verantwortung und berücksichtigen die einschlägigen wissenschaftsethischen Richtlinien.

1.2.2. *Geistiges Eigentum*

Immaterielle Arbeitsergebnisse, welche in Erfüllung der dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit geschaffen werden, gelten ohne Weiteres als der Universität abgetreten (Art. 70 Abs. 1 UniG). Die Urheberpersönlichkeitsrechte der Professorin bzw. des Professors bleiben stets gewahrt.

Führen Forschungsarbeiten zu verwertbaren Ergebnissen, sind die Grundlagen zur Vertragsabwicklung in den entsprechenden Weisungen zu beachten.

- Weisungen zur wirtschaftlichen Verwertung von immateriellen Arbeitsergebnissen der Universität Bern vom 19.11.2013
- Weisungen (mit Merkblatt) betr. Vertragsfluss der Forschungs-, Entwicklungs- und Dienstleistungsverträge und Annahme von Forschungsbeiträgen an der Universität Bern gemäss Art. 107a-b UniV vom 1.12.2004/8.6.2010

1.2.3. *Wissenschaftliche Integrität*

Die Universitätsleitung legt grossen Wert auf die Einhaltung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität. Die Universität duldet keine Verstösse, die das Finden und die Veröffentlichung wissenschaftlicher Erkenntnisse beeinträchtigen.

gen. Die Qualität in der Forschung soll Priorität haben vor quantitativen Aspekten. Ansprechperson für alle Universitätsangehörigen in Unlauterkeitsbelangen ist die oder der Integritätsbeauftragte.

- Reglement über die wissenschaftliche Integrität vom 27.3.2007 mit Änderungen

1.3. *Nachwuchsförderung und Gleichstellung*

Die Professorinnen und Professoren fördern den für eine akademische Laufbahn befähigten akademischen Nachwuchs mit allen geeigneten Mitteln, namentlich durch Förderung in wissenschaftlichen Arbeiten.

Die Professorinnen und Professoren setzen sich in ihrem Bereich für die tatsächliche Gleichstellung und die Chancengleichheit von Frauen und Männern ein:

- Reglement für die Gleichstellung von Frauen und Männern der Universität Bern vom 14.12.1994

1.4. *Weiter- und Fortbildung*

Die Professorinnen und Professoren beteiligen sich im Rahmen der Leistungsvereinbarung an Weiter- und Fortbildung. Die Weiterbildungsangebote richten sich bezüglich Umfang und Verfahren sowie Entschädigung u.ä. nach den Regeln der Universität.

- Reglement für die Weiterbildung an der Universität Bern vom 10.12.2013 mit Änderungen

1.5. *Dienstleistung*

Die Professorinnen und Professoren sind grundsätzlich verantwortlich für die Dienstleistung, namentlich bei Aufträgen für öffentliche Institutionen und andere Auftraggeber. Dabei sind – insbesondere bei einem allfälligen Entgelt – auch die Bestimmungen betreffend Nebenbeschäftigungen zu beachten.

Für Professorinnen und Professoren mit ständigen Dienstleistungsverpflichtungen ist die Leistungsvereinbarung der Organisationseinheit massgebend (Art. 110 ff. UniV). Der verfügbare Anteil der Einnahmen darf im Rahmen der Leistungsvereinbarung der Organisationseinheit zur Ausrichtung von Leistungsentgelten verwendet werden.

2. Führungs- und Selbstverwaltungsaufgaben

2.1. *Führen einer Organisationseinheit*

Die Professorinnen und Professoren führen Institute, Departemente, Kliniken, Abteilungen und weitere Organisationseinheiten. Diese Aufgabe gehört zum Grundauftrag; ein zusätzliches Entgelt wird nicht entrichtet. Die Aufgaben umfassen Institutsführung, Personalführung, Finanz- und Risikomanagement, Funktionen in der Institutsversammlung, Einhaltung der behördlichen Auflagen, internes Kontrollsystem und Berichterstattung an die vorgesetzten Stellen.

- Übersicht über die wichtigsten Aufgaben der geschäftsführenden Instituts-Direktoren und Instituts-Direktorinnen vom 20.12.2009/06.10.2015/14.08.2018

2.2. Personalführung

2.2.1. Grundsätzliches

Als Vorgesetzte beachten die Professorinnen und Professoren hinsichtlich Führungsarbeit das Personalleitbild der Universität Bern. Sie halten sich bei der Personalführung an die Prozesse und Vorgaben der Personalabteilung, namentlich bei Arbeitsbewilligungen, Krankheitsabwesenheiten und Stellenabbau.

- Personalleitbild der Universität Bern
- Homepage der Personalabteilung
- Reglement über die Anstellung an der Universität Bern (Anstellungsreglement) vom 25.01.2019
- Homepage der Universität Bern zur sexuellen Belästigung

2.2.2. Auswahl und Betreuung der Mitarbeitenden

Die Professorinnen und Professoren sind verantwortlich für die Auswahl, Führung, Betreuung und Förderung der Mitarbeitenden (Art. 3 Anstellungsreglement). Sie sind ebenfalls für disziplinarische Massnahmen zuständig.

Für die Anstellung von Angehörigen gelten spezielle Regelungen.

- Richtlinien über die Anstellung von Ehegatten und Ehegattinnen, Lebenspartner/-innen und Verwandten vom 26.10.2004

2.2.3. Mitarbeitendengespräch

Mit den Mitarbeitenden ist jährlich ein Mitarbeitendengespräch durchzuführen. Dieses Gespräch dient einerseits als Instrument der Mitarbeitendenförderung, andererseits der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung.

- Wegleitung zum Mitarbeitendengespräch MAG der Personalabteilung

2.2.4. Personalrechtliche Konflikte

Treten personalrechtliche Konflikte auf, suchen die Vorgesetzten nach geeigneten Lösungen und nehmen ggf. frühzeitig mit der Personalabteilung Kontakt auf. Vermittlungsmöglichkeiten bestehen auch bei der Ombudsstelle der Universität Bern, der Beratungsstelle der Berner Hochschulen oder der Ansprechstelle Personalamt (ASP).

- Reglement über die Ombudsperson vom 9.5.2006

2.2.5. Verhinderung von sexueller Belästigung

Sexuelle Belästigung wird an der Universität im Studium und am Arbeitsplatz in keiner Form geduldet. Sexuelle Belästigung ist verboten und strafbar. Das Dokument zur sexuellen Belästigung zeigt die Verpflichtungen der Universität Bern und die rechtlichen Möglichkeiten auf, die betroffenen Angestellten und Studierenden zur Verfügung stehen.

- Sexuelle Belästigung an der Universität Bern: Grundlagen, Dokument vom März 2016

2.3. *Beteiligung an der universitären Selbstverwaltung*

Die Professorinnen und Professoren beteiligen sich an der universitären Selbstverwaltung, namentlich an den Fakultätssitzungen, den fakultären Kommissionen, am Senat etc. Eine Ablehnung solcher Aufgaben ist nur aus sachlichen Gründen und zeitlich begrenzt möglich.

2.4. *Verantwortlichkeit im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes*

Die Professorinnen und Professoren sind für die Bereiche Gesundheitsschutz, Arbeits- und Umweltsicherheit verantwortlich. Sie bestimmen je nach Gefahrenlage des Instituts bzw. der Abteilung, die sie leiten, eine taugliche Person als Beauftragte für diese Bereiche. Sodann legen sie einen entsprechenden Funktionsbeschreibung fest und bewilligen die für die Umsetzung der Aufgabe nötigen Mittel und Ressourcen.

- Vorlagen für Funktionsbeschreibungen betr. Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbeauftragte, Biosicherheitsbeauftragte, Chemikalien-Ansprechpersonen, Strahlenschutz-Sachverständige sowie KOPAS der Fachstelle Risikomanagement (<http://www.risiko.unibe.ch>)

3. **Weitere Aufgaben**

3.1. *Qualitätssicherung, Qualitätsentwicklung und Evaluation*

Die Professorinnen und Professoren sind der Qualität, Effizienz und Nachhaltigkeit verpflichtet. Mit Hilfe des Systems der Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung (QSE) überprüfen sie ihre Leistungen, verbessern und entwickeln diese weiter. Die Qualitätssicherung und -entwicklung bezieht sich auf Lehre, Forschung, Weiterbildung, Nachwuchsförderung, Dienstleistung und auf die universitäre Selbstverwaltung. In diesem Rahmen beteiligen sich die Professorinnen und Professoren an den Evaluationen und anderen QSE-Aktivitäten ihrer Einheiten.

- QSE-Richtlinien für die universitären Kernaufgaben Lehre, Forschung, Weiterbildung und Dienstleistungen vom 19.02.2019
- Ausführungskonzepte der Fakultäten betr. Evaluation von Lehrveranstaltungen

3.2. *Persönliche Fortbildung*

Die Professorinnen und Professoren stellen die Fortbildung zur Erfüllung ihrer Aufgaben (namentlich Lehrqualifikation, Planung und Organisation, Forschungsarbeit, Personalführung und Öffentlichkeitsarbeit) sicher, z.B. durch hochschuldidaktische Kurse, Beratung und Information zu wirksamem Lehren oder durch Führungsweiterbildung.

3.3. *Aufbau von Sprachkompetenz*

Von den Professorinnen und Professoren wird erwartet, dass sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, um ihre Aufgaben zu erfüllen, bzw. diese innert zweier Jahre seit Stellenantritt erwerben.

3.4. *Öffentlichkeitsarbeit*

Die Professorinnen und Professoren wirken bei der Darstellung der Universität in der Öffentlichkeit mit. Im Rahmen von Auftritten und Meinungsäußerungen sind die Interessen der Universität zu wahren.

- Weisungen betr. Auftritte und Meinungsäußerungen von Universitätsangestellten mit Aussenwirkung vom 4.11.2008
- Richtlinien Social Media der Universitätsleitung vom 29.10.2013

3.5. Zusammenarbeit

Die disziplinäre und interdisziplinäre Zusammenarbeit in Lehre, Forschung und ggf. Dienstleistung innerhalb und ausserhalb der Universität wird erwartet.

Die Zusammenarbeit mit anderen Hochschulen bzw. deren Einrichtungen und Einheiten sowie mit weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen und hochschulpolitisch tätigen Institutionen und Organen, erfolgt im Rahmen interuniversitärer Vereinbarungen.

Anstellungsbedingungen

Massgebend für die Rahmenbedingungen ist das Reglement über die Anstellung an der Universität Bern.

- Reglement über die Anstellung an der Universität Bern vom 25.01.2019

4. Zeitliche Rahmenbedingungen der Anstellung

4.1. Erfassung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit von Professorinnen und Professoren wird nicht erfasst; das Erfüllen der Normalarbeitszeit ist eigenverantwortlich sicherzustellen. Abwesenheiten (z.B. Ferien oder Krankheitsabsenzen) sind dagegen zu erfassen (Art. 15 Abs. 1 Jahresarbeitszeitreglement). Die Regelungen betreffend Langzeitkonto und Abgeltung von Überstunden gelten nicht (Art. 53 Abs. 3 UniV, Art. 14 Abs. 3 Anstellungsreglement).

- Reglement über die Jahresarbeitszeit (JAZ-Reglement)

4.2. Präsenzpflicht

Die ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren 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.

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. Während der Vorlesungszeit des Semesters darf der Arbeitsplatz insgesamt während höchstens zehn Arbeitstagen verlegt werden. Aus wichtigen Gründen können Ausnahmen bewilligt werden (Art. 16 Anstellungsreglement).

4.3. Ferien

Ferien sind grundsätzlich während der vorlesungsfreien Zeit zu beziehen (Art. 53 Abs. 1 UniV).

4.4. Forschungsurlaub

Die Universität kann im Einvernehmen mit der Fakultät grundsätzlich nach jeweils sechs vollendeten Dienstjahren einen Forschungsurlaub gewähren (Art. 22 UniG; Art. 98 ff. UniV). Forschungsurlaube können nur aus wichtigen Gründen verschoben werden. Über den Forschungsurlaub ist ein Bericht zu verfassen.

Ausserordentliche Forschungsurlaube können den Dekaninnen oder Dekanen sowie den Vizerektorinnen oder Vizerektoren nach Ablauf ihrer Amtstätigkeit gewährt werden.

4.5. *Auflösungsfristen und -termine*

Das Anstellungsverhältnis kann grundsätzlich unter Wahrung einer Frist von 6 Monaten jeweils auf Ende eines Semesters aufgelöst werden (Art. 63 Abs. 3 UniV, Art. 10 Abs. 2 Anstellungsreglement).

4.6. *Altersgrenze*

Das ordentliche Pensionsalter gemäss kantonalem Personalrecht liegt bei 65 Jahren. Der Rücktritt erfolgt spätestens auf Ende des Semesters, in dem das 65. Altersjahr vollendet wird (Art. 68 UniV).

Rechte und Pflichten von emeritierten Professorinnen und Professoren werden von der Universitätsleitung in Weisungen geregelt.

- Weisungen betr. die Stellung der emeritierten Professorinnen und Professoren der Universität Bern vom 21.01.2014

5. Nebenbeschäftigungen

5.1. *Innerhalb des Fachgebiets*

Für Nebenbeschäftigungen innerhalb des Fachgebiets besteht grundsätzlich eine Bewilligungspflicht. Als Nebenbeschäftigungen gelten Tätigkeiten innerhalb des Fachgebiets, die nicht unmittelbar mit der Erfüllung des Auftrags in Lehre, Forschung oder Dienstleistung zusammenhängen und zu wesentlichen Teilen persönlich ausgeführt werden (insbesondere Lehraufträge und Tätigkeiten im Dienstleistungsbereich wie Beratungen, Verwaltungsrats- und Stiftungsratsmandate etc.). Der Rektorin oder dem Rektor ist jährlich in Form einer Selbstdeklaration über die ausgeführten Nebenbeschäftigungen (Zeitaufwand, Erträge, Infrastrukturbeanspruchung) Auskunft zu geben. Vorgesetzte Professorinnen und Professoren veranlassen die übrigen Dozierenden und Assistierenden ihrer Organisationseinheit zur Selbstdeklaration (Art. 91 ff. UniV).

Für die Möglichkeit der Benützung der Infrastruktur (Personal / Arbeitsplatz) der Universität für die Ausführung der Nebenbeschäftigung ist eine Entschädigung zu leisten (Art. 96 UniV).

- Richtlinien betr. Nebentätigkeiten an der Universität Bern vom 07.11.2017

5.2. *Ausserhalb des Fachgebiets*

Nebenbeschäftigungen ausserhalb des Fachgebiets sind nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigen und mit der beruflichen Tätigkeit vereinbar sind. Bei Beanspruchung von Arbeitszeit ist eine Bewilligung der Universitätsleitung erforderlich; im Übrigen besteht eine Meldepflicht (Art. 53 PG, 203 ff. PV).

6. Gehalt

6.1. Grundsatz

Das Gehalt besteht aus dem Grundgehalt und den individuell festgelegten Gehaltsstufen. Das Grundgehalt bemisst sich nach der für die Funktion massgebenden Gehaltsklasse. Die Gehaltsstufen werden innerhalb der kantonal vorgegebenen Bandbreite festgelegt (Art. 68 ff. PG).

6.2. Individueller Gehaltsaufstieg

Bei den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren gibt es keine gehaltswirksame Leistungsbeurteilung. Für sie legt der Regierungsrat daher den Gehaltsaufstieg jährlich fest (Art. 47 Abs. 2 PV).

6.3. Funktionszulagen

Rektorinnen und Rektoren, Vizerektorinnen und Vizerektoren sowie Dekaninnen und Dekane erhalten eine jährliche Funktionszulage (Art. 115 f. UniV).

Das Führen von Instituten, Departementen, Kliniken, Abteilungen und weiteren Organisationseinheiten gehört zum Grundauftrag; ein zusätzliches Entgelt wird dafür nicht entrichtet (s. Ziff. 2.1.).

7. Disziplinarrecht

Die Universitätsleitung ist als Anstellungsbehörde nach Rücksprache mit der Fakultät gegenüber den ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren weisungsbefugt. Sie trifft nach Rücksprache mit der Fakultät namentlich Massnahmen, um eine Person zur Erfüllung ihrer Pflichten bzw. zu ordnungsgemäsem Verhalten anzuhalten bzw. Sanktionsmassnahmen auszusprechen.

8. Nachhaltigkeit / Umgang mit Ressourcen

8.1. Nachhaltigkeit

Die Universität fördert nachhaltige Entwicklung mittels Lehre, Forschung und Weiterbildung, bei Dienstleistungen und im Betrieb. Sie hält ihre Angehörigen dazu an, sich für nachhaltige Entwicklung einzusetzen und sich entsprechend zu verhalten.

8.2. Benutzung der IT-Ressourcen

Die IT-Ressourcen dürfen grundsätzlich nur zur Erfüllung universitärer Aufgaben verwendet werden. Im Weiteren sind für die Benutzung der IT-Ressourcen die entsprechenden Weisungen zu beachten.

- Weisungen über die Benutzung der IT-Ressourcen an der Universität Bern vom 26.11.2019

8.3. *Benutzung von Fahrzeugen*

Universitätseigene und von der Universität gemietete Fahrzeuge sind möglichst sicher einzusetzen. Entsprechende Anforderungen an den Betrieb, Unterhalt und Einsatz der Fahrzeuge, an die Fahrzeuglenkenden und an die Versicherungssituation sind einzuhalten.

- Weisungen betr. die Benützung von Fahrzeugen der Universität vom 21.11.2007/Directives of the University Board of Directors concerning the use of vehicles owned and hired by the University

9. **Schlussbestimmungen**

- 9.1. Es wird ausdrücklich auf die Bestimmungen im Reglement über die Anstellung an der Universität Bern (Anstellungsreglement) vom 25.01.2019 hingewiesen.
- 9.2. Die Richtlinien zu Aufgaben und Anstellung von ordentlichen und ausserordentlichen Professorinnen und Professoren vom 23.08.2011 werden aufgehoben.
- 9.3. Diese Richtlinien treten per sofort in Kraft.

Bern, 1. September 2020

Im Namen der Universitätsleitung
Der Rektor:



Prof. Dr. Christian Leumann