

Leitlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Vetsuisse-Fakultät

1. Ausgangslage

Gemäss Art. 2 Abs. 1 der *Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern* fördert die Universität seit 2015 grundsätzlich Jobsharing-Modelle auf Stufe Professur. Die Fakultäten setzen dies unter Berücksichtigung der kantonalen und universitären Vorgaben um.

Geltende übergeordnete Regelungen:

- [Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern vom 29.06.2015](#)
- [Merkblatt Jobsharing für Struktur und Wahlkommissionen](#) (AfC der Universität Bern)
- [Kantonale Personalverordnung](#) (Art. 140 - 142a)
- [Richtlinie Mitarbeitende in verwandtschaftlichen partnerschaftlichen Verhaeltnissen ger.pdf](#)

2. Zweck und Geltungsbereich

Die vorliegenden Leitlinien konkretisieren die spezifischen Aspekte der Ausgestaltung von Jobsharing auf Stufe Professur (Assistenzprofessur mit oder ohne Tenure Track, ausserordentliche und ordentliche Professur) an der Vetsuisse-Fakultät, Bern und dienen der Standardisierung des fakultären Prozesses. Sie gelten im Rahmen der Vorgaben der Universität Bern und des Kantons Bern und entfalten ihre Wirkung nur, soweit keine übergeordneten Regelungen entgegenstehen.

3. Grundsätze

3.1 Haltung der Vetsuisse-Fakultät

Die Vetsuisse-Fakultät versteht sich als moderne und attraktive Arbeitgeberin und setzt sich für flexible und zeitgemässe Arbeitsmodelle ein. In diesem Sinne befürwortet die Fakultät grundsätzlich die Einführung von Jobsharing-Modellen auf Stufe Professur, sofern diese mit den strukturellen, personellen und finanziellen Rahmenbedingungen vereinbar sind.

3.2 Rahmenbedingungen

- Es besteht kein grundsätzlicher Anspruch auf die Einrichtung einer Professur im Jobsharing.
- Jobsharing-Modelle auf Stufe Professur werden nur umgesetzt, wenn eine kontinuierliche Abstimmung und gemeinsame Wahrnehmung der Leitungsaufgaben gewährleistet ist.

u^b

- Gemäss Artikel 142a der kantonalen Personalverordnung ist das Gesamtpensum eines Jobsharing-Tandems auf maximal 120% (60/60 Anstellung) beschränkt.

3.3 Finanzielle Voraussetzungen

- Bereits im Rahmen des Strukturberichts und im Vorfeld der Ausschreibung soll durch die zuständige Berufungskommission mit dem zuständigen Departement und dem fakultären Finanzausschuss geklärt werden, ob eine (zunächst auf 4 Jahre befristete) Finanzierung einer 60/60 Anstellung der Professur im Jobsharing (d.h. die zusätzlichen 20% Personalkosten) durch die Vetsuisse-Fakultät sichergestellt werden kann.
- Die Finanzierung von zusätzlich 20% Personalkosten darf nicht zu Lasten des Mittelbaus erfolgen.
- Die Finanzierungsmöglichkeiten sind von der Leitung der Berufungskommission in geeigneter Form zu dokumentieren.
- Sofern die zusätzliche Finanzierung der Personalkosten nicht abschliessend geklärt ist, wird in der Stellenausschreibung nur auf die Möglichkeit eines Jobsharings im Rahmen einer 50/50 Anstellung hingewiesen.
- Vor dem fakultären Entscheid für eine Verstetigung einer 60/60 Anstellung nach 4 Jahren, muss die Finanzierung durch den Professorenpool des jeweiligen Departments vorgängig durch den fakultären Finanzausschuss verbindlich geklärt sein.

3.4 Bewerbungsmodalitäten

- Die Vetsuisse-Fakultät begrüsst, dass sich Interessierte entweder als Einzelperson oder als Tandem für eine Professur bewerben.
- Bewerbungen von Personen in einem verwandtschaftlichen oder partnerschaftlichen Verhältnis zueinander sind für ein Jobsharing auf Stufe Professur ausgeschlossen. Dies dient der Wahrung der institutionellen Unabhängigkeit und der Vermeidung von Interessenkonflikten.
- Die Vetsuisse-Fakultät berücksichtigt für Jobsharing auf Stufe Professur nur Bewerbungen von Personen, die sich fachlich und wissenschaftlich ergänzen und nicht die gleichen Schwerpunkte haben.

3.5 Anstellungsperspektiven

- Sofern das zuständige Departement und der Finanzausschuss zu dem Schluss kommen, dass eine langfristige Finanzierung der 60/60 Anstellung aus dem Professorenpool grundsätzlich möglich ist, erfolgt vor Ablauf der vier Jahren eine qualitative Evaluation der bisherigen Zusammenarbeit des Tandems. Die Evaluation wird von einer aus der Berufungskommission gebildeten Evaluationskommission durchgeführt und basiert auf einem Selbstevaluationsbericht des Tandems, in dem der gemeinsame Leistungoutput, die zukünftigen Entwicklungsperspektiven sowie der Mehrwert der 60/60 Anstellung für die Einheit und die Fakultät dargestellt werden. Die Evaluationskommission erstellt daraufhin eine schriftliche Beurteilung zuhanden des Kollegiums.
- Auf Grundlage des Evaluierungsberichts entscheidet das Kollegium über die dauerhafte Finanzierung der zusätzlichen 20% Personalkosten.
- Für eine mögliche Beförderung zu einer ordentlichen Professur werden beide Personen gleichzeitig evaluiert. Die Beförderung einer Person setzt die eigenständige Erfüllung der Beförderungsrichtlinien voraus.