

## **Merkblatt Jobsharing für Struktur- und Anstellungskommissionen**

---

Die Grundlagen für die praktische Umsetzung von Jobsharing Professuren sind in den „*Richtlinien betreffend Jobsharing für Professuren an der Universität Bern*“ festgelegt.

### **Ziel des Merkblattes**

Das vorliegende Merkblatt richtet sich an Fakultäten, Zentren und Institute und will **Verantwortliche in Struktur- und Anstellungsverfahren** unterstützen, zentrale Fragen im Zusammenhang mit Jobsharing zu diskutieren.

### **Vorteile eines Jobsharings**

Für die Institute ist Jobsharing auf Stufe Professur mit der Bereitschaft zur Flexibilität, entsprechender Planung und Organisation verbunden. Sie können aber auch von den innovativen Aspekten, die ein Jobsharing beinhaltet, profitieren:

- Eine Vollzeit-Professur wird mit zwei Personen besetzt, d.h. anders als bei Teilzeit sind **eine kontinuierliche Präsenz** und **vereinfachte Stellvertretungslösungen** sowie **Kosteneinsparungen bei Abwesenheiten** gewährleistet
- Zwei Personen bringen ihre Erfahrungen und damit **doppelte und sich ergänzende fachliche und organisatorische Kompetenzen sowie wissenschaftlichen Netzwerke** ein
- Eine **höherer Output** sowie **besser abgestützte Entscheide** sind weitere Vorteile.

### **Jobsharing im Anstellungsverfahren**

#### *Strukturphase und Ausschreibung*

Die Möglichkeit, dass die Stelle im Jobsharing wahrgenommen werden kann, sollte in der Ausschreibung explizit genannt werden (mit Hinweis auf die Richtlinien und die spezifischen Anforderungen an die gemeinsame Bewerbung).

### *Auswahlverfahren*

- Die Bewerberinnen und Bewerber für eine Anstellung im Jobsharing reichen eine gemeinsame Bewerbung ein und legen ihrer Bewerbung ein Konzept über die Zusammenarbeit bei. Eine zusätzliche Einzelbewerbung ist möglich (Die Voraussetzungen für die Besetzung einer Stelle sind in den Richtlinien betr. Jobsharing für Professuren, Art. 3ff, definiert)
- Beide erfüllen die formalen Anforderungen an das Profil der ausgeschriebenen Professur einzeln. Individuelle Forschungsschwerpunkte sind möglich (vgl. Richtlinien Jobsharing Art. 3.2)
- Es ist auch denkbar, ein Jobsharing an ein Paar zu vergeben. Voraussetzung ist das Einverständnis der Fakultät (vgl. „Richtlinien über die Anstellung von Ehegatten und -gattinnen, Lebenspartner/-innen und Verwandten“)

Weitere Hinweise zum Auswahlverfahren finden sich im Leitfaden „*Chancengleichheit in Anstellungsverfahren*“ der Abteilung für Gleichstellung von Männern und Frauen, S. 9f.

### **Probevortrag und Gespräch:**

Die Jobsharing-Partnerinnen und -Partner werden gemeinsam zu einem Probevortrag und anschliessendem Gespräch eingeladen. Mit den Kandidatinnen und Kandidaten werden zudem Einzelgespräche geführt. Es gilt, auch die Besonderheiten des Jobsharings zu besprechen:

- Aufteilung des Pensums sowie Informationsfluss zwischen den Jobsharing-Partnerinnen und -Partner (vgl. Art. 4, Richtlinien Jobsharing)
- Arbeitsorganisation und Aufgabenteilung in Lehre/Forschung/universitärer Selbstverwaltung/Mitarbeiterführung, Stellvertretung, Erreichbarkeit (vgl. Art. 5, Richtlinien Jobsharing)
- Entscheidungsprozess im Fall von Meinungsverschiedenheiten und Regelung bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses (vgl. Art. 7, 8 und 9, Richtlinien Jobsharing)

### **Anstellungsverhandlungen und Anstellungsvertrag**

Die Anstellungsverhandlungen werden mit den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern gemeinsam geführt. Fragen, die den individuellen Arbeitsvertrag betreffen, werden mit den Kandidatinnen und Kandidaten einzeln besprochen.

Mit den Jobsharing-Partnerinnen und -Partnern werden separate, voneinander unabhängige Arbeitsverhältnisse begründet und eine Zusatzvereinbarung zum Anstellungsvertrag verfasst. Dienstrechtlich sind sie den teilzeitlichen Arbeitsverhältnissen gleichgestellt.