



Vortrag

Datum RR-Sitzung: 28. April 2021
Direktion: Bildungs- und Kulturdirektion
Geschäftsnummer: 2019.ERZ.71746
Klassifizierung: Nicht klassifiziert

Gesetz über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule (PHG) (Änderung)

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammenfassung.....	2
1.1	Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich	2
1.2	Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern	2
1.3	Zusätzlicher Änderungsbedarf in den Hochschulgesetzen	3
2.	Ausgangslage.....	3
2.1	Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich	3
2.2	Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern	4
2.3	Zusätzlicher Änderungsbedarf in den Hochschulgesetzen	5
3.	Grundzüge der Neuregelung.....	5
3.1	Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich	5
3.1.1	Möglichkeit zur Abweichung vom Personalgesetz bei hochschulspezifischen Rahmenbedingungen	5
3.1.2	Möglichkeit von Abweichungen vom Personalgesetz bei Drittmittelanstellungen	5
3.1.3	Einführung von Verträgen nach Obligationenrecht (OR; SR 220)	6
3.1.4	Beschäftigungsgrad/Bandbreite	7
3.1.5	Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Gehaltsaufstiege	7
3.1.6	Arbeitszeitmodell	8
3.1.7	Auslagenersatz	10
3.1.8	Aufhebung der Pflicht des Einvernehmens oder der Zustimmung einer kantonalen Stelle	10
3.1.9	Nebenbeschäftigungen	11
3.1.10	Kündigung wegen Auslaufens der Drittmittel	11
3.1.11	Geistiges Eigentum	11
3.2	Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern	12
3.3	Zusätzlicher Änderungsbedarf in den Hochschulgesetzen	12
4.	Erläuterungen zu den Artikeln.....	14
4.1	Gesetz vom 19. Juni 2003 über die Berner Fachhochschule (FaG; BSG 435.411)	14
4.2	Gesetz vom 5. September 1996 über die Universität (UniG; BSG 436.11)	31
4.3	Gesetz vom 8. September 2004 über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule (PHG; BSG 436.91)	44
4.4	Indirekte Änderung	66
4.4.1	Mittelschulgesetz vom 27. März 2007 (MiSG; BSG 433.12)	66
5.	Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtssetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen	68
6.	Finanzielle Auswirkungen	68
7.	Personelle und organisatorische Auswirkungen	68

8.	Auswirkungen auf die Gemeinden	69
9.	Auswirkungen auf die Volkswirtschaft	69
10.	Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens	69
11.	Antrag	71

1. Zusammenfassung

1.1 Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich

Die drei Hochschulen des Kantons Bern sind innerhalb der Grenzen von Verfassung und Gesetz autonome Anstalten des öffentlichen Rechts, die Autonomie der Hochschulen ist auch im einschlägigen Bundesgesetz über die Förderung der Hochschulen und die Koordination im schweizerischen Hochschulbereich (Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz, HFKG; SR 414.20) festgehalten. Die vorliegende Revision hat zum Ziel, diese Autonomie der Hochschulen auch im Personalrechtsbereich nach demselben Autonomieverständnis zu erweitern, welches bereits für ihre generelle Steuerung und unter dem Beitragssystem im Finanzbereich gilt.

Die Erfahrungen mit der Steuerung der Hochschulen über Leistungsaufträge und ihrer Finanzierung mittels des 2013 bzw. 2014 eingeführten Beitragssystems haben gezeigt, dass sich die damit gewährte erhöhte Autonomie sowohl für die Hochschulen wie auch den Kanton bewährt. Die drei Institutionen sind erfolgreich beim Erreichen ihrer Ziele und vermögen sich im nationalen und internationalen Wettbewerb gut zu behaupten.

Da die drei Hochschulen einen öffentlichen Auftrag wahrnehmen, kommt für ihr Personal grundsätzlich öffentliches Anstellungsrecht zur Anwendung. An diesem Grundsatz soll festgehalten werden, doch bestehen in der Praxis im Personalrechtsbereich einige Gebiete, in welchen sich die Situation der Hochschulen erheblich von derjenigen der öffentlichen Verwaltung unterscheidet. In diesen Regelungsgebieten, die mit der autonomen Aufgabenerfüllung der Hochschulen verbunden sind, sollen ihre Handlungsspielräume durch gezielte Anpassungen der Hochschulgesetze in ähnlicher Weise erweitert werden, wie dies im finanziellen Bereich bereits erfolgt ist.

1.2 Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern

Das private Institut Vorschulstufe und Primarstufe der NMS Bern (IVP NMS) wurde der Pädagogischen Hochschule Bern (PH Bern) per 1. September 2005 angegliedert. Diese Konfiguration wurde damals gewählt, um die schweizweite Anerkennung der am IVP NMS verliehenen Diplome zu gewährleisten.

Unter dem 2015 in Kraft getretenen HFKG ist eine eigenständige Akkreditierung eines privaten Instituts möglich. Die seit 2005 gemachten Erfahrungen haben aufgezeigt, dass aus der heutigen Angliederung des IVP NMS an die PH Bern gewisse Schwachstellen und Ambivalenzen in der Governance resultieren. Diese können durch seine Verselbstständigung behoben werden, bei Weiterführung der Finanzierung seiner Ausbildung durch den Kanton Bern im bisherigen Rahmen.

Unter Einbezug der Leitung der PH Bern sowie der NMS wurde ein Modell erarbeitet, welches vorsieht, dass das IVP NMS künftig als eigenständiges privates Hochschulinstitut für die Ausbildung von Lehrper-

sonen für die Primarstufe geführt werden wird. Als dieses soll es eine selbstständige Akkreditierung gemäss HFKG sowie – wie bisher – die Anerkennung seines Studiengangs bzw. seiner Abschlüsse durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) erlangen.

Das IVP NMS soll ab dem Jahr 2022 die neue Bezeichnung «Pädagogisches Hochschulinstitut NMS Bern» erhalten.

1.3 *Zusätzlicher Änderungsbedarf in den Hochschulgesetzen*

Im Rahmen der vorliegenden Revision sollen verschiedene weitere Änderungen vorgenommen werden, welche sich aufgrund von Entwicklungen und Erfahrungen der jüngeren Zeit als sinnvoll oder notwendig erwiesen haben. Drei Änderungen betreffen alle drei Hochschulen, die anderen Änderungen beziehen sich lediglich auf eine oder zwei der drei Hochschulen. Eine Zusammenstellung der einzelnen Änderungen und welche Hochschulen sie jeweils betreffen, findet sich unter Kapitel 3.3. Die Einzelheiten werden in Kapitel 4 erläutert.

2. *Ausgangslage*

2.1 *Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich*

Die Hochschulen des Kantons Bern, Berner Fachhochschule (BFH), Universität Bern und Pädagogische Hochschule Bern (PH Bern), sind innerhalb der Grenzen des Bundes- und Kantonsrechts autonome Anstalten des öffentlichen Rechts. Sie erfüllen ihren vom Gesetz definierten und in den Leistungsaufträgen des Regierungsrates präzisierten Auftrag selbstständig und unter der Verantwortung ihrer dafür eingesetzten Leitungsorgane. Durch die Gewährung grösstmöglicher Autonomie sollen die Hochschulen befähigt sein, sich im dynamischen Umfeld der wissenschaftlichen Forschung und der akademischen Ausbildungen zu bewähren und im Wettbewerb erfolgreich zu sein. Starke Hochschulen gehören zu den wichtigsten Standortfaktoren der Schweiz und des Kantons Bern.

Im Bereich der finanziellen Steuerung wurden die Hochschulen bereits ab 2013 (Universität) und 2014 (BFH und PH Bern) durch die Einführung des Beitragssystems vom gesamtstaatlichen Rechnungsführungsprozess abgekoppelt. Sämtliche Instrumente der Finanzplanung, Ressourcensteuerung und Rechnungsführung wurden damit in die Verantwortung der Leitungsorgane der Hochschulen gelegt. Diese haben dabei vom Kanton vorgegebene Standards einzuhalten und der Regierungsrat nimmt durch die Bildungs- und Kulturdirektion Aufsicht und Controlling im Rahmen eines klar definierten gemeinsamen Prozesses wahr.

Die Bundes- und Kantonsverfassung definieren den Betrieb der Hochschulen als öffentliche Aufgabe. Ihre vollständige Auslagerung oder Privatisierung durch den Kanton Bern ist daher nicht vorgesehen. Aufgrund dieses Sachverhalts kommt im Personalrechtsbereich für die kantonalen Hochschulen grundsätzlich das kantonale Personalrecht zur Anwendung, ergänzt durch Spezialbestimmungen in den Hochschulgesetzgebungen. Anders als im Finanzbereich sind die Hochschulen daher im Personalrechtsbereich noch stark in das Regelungssystem des Kantons eingebunden. Sie sind aber in einem zentralen Aspekt ihrer Personalpolitik bereits autonom: Für sämtliche Anstellungen von Hochschulpersonal erfolgt die Auswahl durch die Hochschulen selbst und untersteht keiner Genehmigung durch den Kanton, der sich ausschliesslich auf die Bestellung der obersten Leitungsorgane (Schulräte und Universitätsleitung) beschränkt.

Die nun vorliegende Gesetzesrevision hat zum Ziel, die Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich nach demselben Autonomieverständnis zu erweitern, welches für ihre generelle Steuerung und unter

dem Beitragssystem im Finanzbereich bereits gilt. Nach gründlicher Abwägung der verschiedenen Vor- und Nachteile wurde die Option verworfen, dieses Ziel durch Erlass eines kantonalen Hochschulpersonalgesetzes mit subsidiärer Geltung des Personalgesetzes in Verbindung mit dem Erlass eines hochschulinternen Personalstatuts anzustreben. Vielmehr soll am Prinzip der öffentlich-rechtlichen Anstellungen unter dem kantonalen Personalgesetz grundsätzlich festgehalten werden, da das Lehr- und Forschungspersonal der Hochschulen eine gesetzlich definierte, öffentliche Aufgabe wahrnimmt und dazu den besonderen Schutz der Lehr- und Forschungsfreiheit genießt. Hingegen ist der Auftrag der Hochschulen sehr spezifisch ausgestaltet und unterscheidet sich erheblich von demjenigen der Kantonsverwaltung. Daher sollen den Hochschulleitungsorganen in aufgabenspezifischen Aspekten des Personalbereichs zusätzliche Kompetenzen übertragen werden, um die Spielräume der Hochschulen in ihrem Wettbewerbsumfeld zu optimieren.

2.2 *Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern*

Das IVP NMS wurde der PH Bern per 1. September 2005 angegliedert. Dieser Weg wurde damals gewählt, um sicherzustellen, dass der Studiengang des IVP NMS die gesamtschweizerische Anerkennung erlangen konnte.

Unter dem 2015 in Kraft getretenen HFKG ist eine eigenständige Akkreditierung privater Hochschulinstitute möglich. Die seit 2005 gemachten Erfahrungen und das bereits 2017 erfolgreich abgeschlossene Verfahren zur institutionellen Akkreditierung der PH Bern haben aufgezeigt, dass aus der heutigen Angliederung des IVP NMS an die PH Bern gewisse Ambivalenzen und Schwachstellen in der Governance resultieren, die durch eine Verselbstständigung behoben werden können (Beispiel: Durch Gesetz vorgesehene, zwingende Angliederung des IVP NMS an die PH Bern, aber fehlende Verantwortlichkeit des Rektors oder der Rektorin der PH Bern gegenüber dem IVP NMS im Bereich der Qualitätssicherung und -entwicklung sowie keine Einflussnahme des Rektors oder der Rektorin der PH Bern auf die Berichterstattung des IVP NMS oder auf dessen Studienplan).

Im Rahmen eines Projekts unter Federführung der Bildungs- und Kulturdirektion und Mitwirkung der Leitungen der NMS sowie der PH Bern wurden zwei Varianten betreffend die künftige Führung des IVP NMS ausgearbeitet. Einerseits wurde die Möglichkeit einer Führung des IVP NMS als eigenständiges Institut unter Aufsicht des Kantons und andererseits die Möglichkeit einer vollständigen Integration des IVP NMS in die PH Bern als zweites Institut Vorschulstufe und Primarstufe mit eigener Ausprägung ausgearbeitet.

Die Variantenbeurteilung ergab als zielführende Lösung das Modell «Autonomie mit verankerter Partnerschaft». Dieses sieht vor, dass das IVP NMS künftig nicht mehr an die PH Bern angegliedert sein soll, sondern als eigenständiges Hochschulinstitut für die Ausbildung von Lehrpersonen für die Primarstufe geführt und akkreditiert werden wird. Seine Finanzierung soll analog dem bisherigen System durch einen Staatsbeitrag des Kantons erfolgen.

Die Aufsicht über das IVP NMS erfolgte bereits bisher durch die Bildungs- und Kulturdirektion (im Rahmen der Aufsicht über die PH Bern). Die Bildungs- und Kulturdirektion wird die Aufsichtsfunktion weiter wahrnehmen. Deshalb wird die Berichterstattung des IVP NMS direkt an jene zu erfolgen haben. In einem Vertrag zwischen dem Regierungsrat und der NMS Bern wird – analog zum Leistungsauftrag an die PH Bern – Näheres zum Studiengang, zur Berichterstattung und zur Finanzierung geregelt werden.

Die Zusammenarbeit zwischen dem IVP der PH Bern und demjenigen der NMS im Bereich der Ausbildung von Lehrpersonen für die Primarstufe ist durch das neue Modell nach wie vor vorgesehen. Im Leistungsauftrag des Regierungsrates an die PH Bern soll eine entsprechende Vorgabe aufgenommen werden. Zudem soll die Zusammenarbeit der beiden Institutionen im PHG verankert werden.

2.3 *Zusätzlicher Änderungsbedarf in den Hochschulgesetzen*

Die Gründe für die zusätzlichen Änderungen sind zum Teil auf Praktikabilitätsschwierigkeiten sowie auf Änderungen der Gegebenheiten im Hochschulumfeld zurückzuführen. Zudem ergingen Beschlüsse der EDK, welche es zu berücksichtigen und umzusetzen gilt.

Auch die verstärkte Vereinheitlichung der schweizerischen Hochschullandschaft, namentlich im Lichte der Einführung des HFKG, bedingt einige Anpassungen in den Hochschulgesetzen.

3. *Grundzüge der Neuregelung*

3.1 *Erweiterung der Autonomie der Hochschulen im Personalrechtsbereich*

3.1.1 Möglichkeit zur Abweichung vom Personalgesetz bei hochschulspezifischen Rahmenbedingungen

Neu wird in allgemeiner Weise geregelt, dass der Regierungsrat abweichende Bestimmungen von der kantonalen Personalgesetzgebung vorsieht, sofern hochschulspezifische Verhältnisse vorliegen und diese eine Abweichung von der kantonalen Personalgesetzgebung rechtfertigen. Mögliche Abweichungen nicht mehr – wie bisher – an die Bereiche Lehre, Forschung und Entwicklung zu knüpfen, sondern allgemeiner an das Erfordernis von hochschulspezifischen Verhältnissen, rechtfertigt sich durch den Umstand, dass dies ein auf die Praxis bezogen einfacheres Unterscheidungsmerkmal darstellt. Vielfach haben die Hochschulen Mitarbeitende, welche für mehrere Bereiche des Hochschulaufgabengebietes tätig sind, und eine klare Trennung der Bereiche bereitet Schwierigkeiten. So ist in vielen Forschungsprojekten technisches Personal erforderlich, welches nicht zu den in Lehre, Forschung oder Entwicklung tätigen Personalkategorien gehört, aber ebenso von den hochschulspezifischen Umständen betroffen ist. Dies stellt die Personalpolitik der Hochschulen häufig vor grössere Schwierigkeiten. Um diese Problematik ganzheitlich anzugehen, sollen sich künftig Abweichungen vom kantonalen Personalrecht auf die spezifischen Rahmenbedingungen der jeweiligen Kategorien von Mitarbeitenden bzw. deren Anstellungsverhältnis beziehen. Auf Abweichungen vom Personalrecht wird umgekehrt weiterhin verzichtet, wenn die Rahmenbedingungen für das Hochschulpersonal weitgehend identisch sind mit denjenigen für das Personal der kantonalen Verwaltung.

3.1.2 Möglichkeit von Abweichungen vom Personalgesetz bei Drittmittelanstellungen

Eine der bedeutendsten Eigenheiten der Hochschulen im Personalrechtsbereich ist der hohe Anteil an Personal, dessen Anstellung durch kompetitiv eingeworbene Drittmittel finanziert wird. Diese drittmittelfinanzierten Tätigkeiten gehören in der Regel zum gesetzlichen Kernauftrag der Hochschulen in Forschung und Lehre, weshalb für das dafür angestellte Personal das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis gilt. Rund ein Drittel der Mitarbeitenden an der Universität und rund ein Fünftel der Mitarbeitenden der BFH sind in solchen über eingeworbene Drittmittel finanzierten Anstellungen tätig. Bei diesen Drittmitteln handelt es sich meist um projektgebundene Beiträge, die im Rahmen der Forschungsförderung oder von Kooperationsprojekten in Forschung und Entwicklung gesprochen werden. Entsprechend werden sie fast ausschliesslich befristet, gebunden an die Projektdauer, gewährt. Diese Besonderheit der Drittmittel hat Auswirkungen auf die daraus resultierenden Anstellungen, die meist ebenfalls befristet sind. Befristete Anstellungen sind ein anerkanntes Charakteristikum der Tätigkeit in Drittmittelprojekten und Teil der Rahmenbedingungen für in diesem Bereich tätiges Personal. Es liegt im Interesse der Hochschule und

ihres Trägerkantons, dass mit dem Auslaufen eines befristeten Projekts auch die damit verbundenen finanziellen Verpflichtungen enden.

Gemäss geltendem Recht kann der Regierungsrat ausschliesslich für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung (sowie für die Mitglieder der Fachhochschulleitung und Schulleitung der PH Bern) abweichende Bestimmungen von der Personalgesetzgebung vorsehen, während in der Praxis nicht alle Drittmittelangestellten unmittelbar in Lehre, Forschung und Entwicklung tätig sind bzw. eine eindeutige Abgrenzung zum restlichen Hochschulbetrieb Mühe bereitet. So sind beispielsweise in vielen grösseren mit Drittmitteln finanzierten Forschungsvorhaben auch Personen mit unterstützenden technischen oder administrativen Aufgaben angestellt. Entsprechend wird neu in den Hochschulgesetzen dem Regierungsrat die Möglichkeit gegeben, für Drittmittelangestellte in den im Gesetz klar definierten Bereichen Abweichungen vom Personalgesetz vorsehen zu können.

3.1.3 Einführung von Verträgen nach Obligationenrecht (OR; SR 220)

Während im Grundsatz die Arbeitsverträge an den Hochschulen öffentlich-rechtlicher Natur sind, sollen sie neu in einem eng begrenzten Rahmen privatrechtliche Verträge abschliessen können. Dadurch soll die Flexibilität und Handlungsfähigkeit der Hochschulen in jenen unternehmerischen Bereichen erhöht werden, wo sie nicht gesetzlich definierte Aufgaben erbringen, sondern Dienstleistungen von öffentlichem Interesse, für welche sie besondere Kompetenzen haben, sich aber zu kostendeckenden Konditionen in einem Konkurrenzumfeld mit privaten Anbieterinnen und Anbietern behaupten müssen.

Die Hochschulen haben den gesetzlichen Auftrag, Forschung und Lehre zu betreiben sowie Dienstleistungen zu erbringen, die im Zusammenhang mit ihrer Bildungs- und Forschungsaufgabe stehen. In diesem Bereich sind die Hochschulen stets an das öffentliche Personalrecht gebunden.

Ausserhalb dieser gesetzlichen Aufgaben erbringen die Hochschulen in einem kleinen Rahmen jedoch Dienstleistungen, in welchem sie in Konkurrenz zu privaten Anbieterinnen und Anbietern stehen. Es handelt sich dabei um Tätigkeiten, für welche ein öffentliches Interesse besteht und in welchen die Hochschulen besondere Kompetenzen haben. In diesen Bereichen, die sie selbsttragend finanzieren müssen, fehlen den Hochschulen oft Handlungsspielräume, welche das Privatrecht ihren Konkurrentinnen und Konkurrenten bietet.

Aufgrund dieser für alle Hochschulen ähnlichen Ausgangslage wurde die Möglichkeit privatrechtlicher Anstellungen für fast alle Universitäten der Schweiz geschaffen, nur die Kantone Bern und St. Gallen erlauben ihrer Universität bisher keine derartigen Arbeitsverträge. Grundsätzlich ist die Anstellung von Mitarbeitenden durch privatrechtliche Verträge an Hochschulen im Drittmittelbereich nach heutiger Lehre möglich, wenn das Personal keinen direkten gesetzlichen Auftrag erfüllt und die Dienstleistung in Konkurrenz zu privaten Anbieterinnen und Anbietern erbracht wird. An der Universität Bern finden sich wenige Dutzend Anstellungen, die unter die hier beschriebene, eng gefasste Kategorie fallen. Auch an der BFH sind privatrechtliche Anstellungen aufgrund dieser Definition lediglich im tiefen zweistelligen Bereich zu erwarten. An der Pädagogischen Hochschule ist derzeit kein Anwendungsbereich für privatrechtliche Anstellungen ersichtlich.

Beispiele für zwei Bereiche, in denen der Abschluss von OR-Verträgen ermöglicht werden soll, sind

Anstellungen der Organisation BNF (Beraten, Netzwerken, Fördern) an der Universität Bern: Im Rahmen eines vom Bund finanzierten nationalen Qualifizierungsprogramms sollen Akademikerinnen und Akademiker an Scheidewegen ihrer Karrieren durch persönliche Beratung, fachliche Vernetzung und gezielte Schulung gestärkt werden. Die BNF setzt dieses Programm im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) um. Sie ist institutionell an die Universität

Bern angebunden, doch besteht kein gesetzlicher Auftrag für die Ausübung dieser Beratungstätigkeit. Die Drittmittelfinanzierung der BNF erfolgt durch das SECO als im öffentlichen Interesse stehende Arbeitsmarktmassnahme. Obschon die BNF somit eine Tätigkeit von öffentlichem Interesse ausübt, tut sie dies in einem Umfeld privater Anbieterinnen und Anbietern ähnlicher Leistungen wie Stellenvermittlungsagenturen oder Job- und Personalcoaching-Agenturen. Entsprechend muss sich die BNF auf dem Markt positionieren und behaupten.

Nationale Referenzlaboratorien an der Universität Bern: Nationale Referenzlaboratorien werden durch das Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (BLV) ernannt. Deren zentrale Aufgaben sind die Sicherstellung der Tierseuchendiagnostik und die Qualitätsüberwachung. Ein gesetzlicher Auftrag zum Betrieb eines oder mehrerer nationaler Referenzlaboratorien besteht für die Universität nicht, doch werden universitäre Hochschulen vom BLV oft mit solchen Aufgaben betraut, weil sie über die entsprechenden fachlichen Kompetenzen verfügen. Die Universität Bern tritt hier im Wettbewerb mit anderen privaten und öffentlich-rechtlichen Anbieterinnen und Anbietern auf. Bei den Anstellungen handelt es sich in der Regel um Drittmittelanstellungen – finanziert aus den Einnahmen aus dem Betrieb des nationalen Referenzlaboratoriums.

3.1.4 Beschäftigungsgrad/Bandbreite

Bei gewissen Kategorien des Hochschulpersonals, insbesondere bei Teilzeit-Dozierenden, kann das Lehrvolumen von Semester zu Semester stark variieren, je nachdem, welche Schwerpunkte oder Kurse von wie vielen Studierenden belegt werden. Bisher besteht die Möglichkeit einer solchen «Bandbreitenanstellung» lediglich für Dozierende der BFH und der PH Bern, die im Einzelunterricht (z. B. Musikinstrument-Unterricht) tätig sind. Ansonsten werden solche Arbeitsverhältnisse zurzeit entweder durch semesterweise Lehraufträge oder durch befristete Arbeitsverträge geregelt, welche semesterweise unter Anpassung der Stundenzahl erneuert werden müssen.

Für solche Mitarbeitende der Hochschulen soll – ähnlich dem Gesetz über die Anstellung der Lehrkräfte (LAG; BSG 430.250) – die Möglichkeit von «Bandbreitenanstellungen» eingeführt werden. Wird bei der Anstellung der Beschäftigungsgrad in einer Bandbreite festgelegt, soll die Differenz zwischen dem oberen und dem unteren Wert der Bandbreite höchstens 20 Beschäftigungsgradprozente betragen.

Diese Änderung soll den betreffenden Mitarbeitenden, insbesondere in Lehre, Forschung und Entwicklung, eine verlässliche Bindung an die Hochschule ermöglichen, ohne die semesterweise Flexibilität bezüglich des Umfangs der Lehre einzubüssen. Dadurch kann die Anzahl befristeter Verträge und der damit verbundene semesterweise anfallende administrative Aufwand verringert werden, und zugleich wird es den Hochschulen erleichtert, den engen Bezug zur Praxis zu pflegen, indem sie Teilzeitpersonal mit Haupttätigkeit ausserhalb des akademischen Bereichs für langfristige Arbeitsverhältnisse gewinnen können.

3.1.5 Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Gehaltsaufstiege

Die Bereiche des Mitarbeitergesprächs, der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie der Gehaltsaufstiege gehören zum Kern der Personalpolitik einer Institution und haben auch finanzielle Auswirkungen auf ihren Personalaufwand. Die Aufgaben des Hochschulpersonals, insbesondere in Lehre, Forschung und Entwicklung, unterscheiden sich häufig erheblich von denjenigen des kantonalen Verwaltungspersonals und unterstehen im Rahmen des hochschuleigenen Qualitätssicherungssystems auch eigenen Verfahren der Evaluation der Leistungen in Lehre und Forschung. Im Rahmen des Beitragssystems führen die Hochschulen zudem eine eigene Rechnung und verfügen über eine weitgehende finanzielle Autonomie. Vor diesem Hintergrund ist es folgerichtig, den Hochschulen im Sinne einer erweiterten Autonomie

im Personalrechtsbereich die Verantwortung für die konkrete Ausgestaltung der Mitarbeitergespräche, der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie der damit verbundenen individuellen Gehaltsaufstiege zu übertragen.

Die wichtigsten Grundsätze dieses Regelungsbereiches, welche im kantonalen Personalrecht gelten, wie z. B. die obligatorische Durchführung von Mitarbeitergesprächen, sollen dabei aber in die Spezialgesetzgebung der Hochschulen übernommen werden, damit sich keine erheblichen Abweichungen von den diesbezüglichen Standards im kantonalen Personalrecht ergeben. Der finanzielle Rahmen für Gehaltsaufstiege im Zuge der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung an den Hochschulen wird weiterhin durch den Regierungsrat im Rahmen seiner jährlichen Gehaltsbeschlüsse gesetzt. Zudem schreiben die Hochschulgesetze und die für die institutionelle Akkreditierung einzuhaltenden Qualitätsstandards verbindlich ein System der Mitwirkung der unterschiedlichen Personalkategorien vor. Diese Mitwirkung gewährleistet einen Schutz vor willkürlichen Entscheiden bei der Festlegung der entsprechenden hochschulinternen Prozesse, die den Hochschulen eine an ihre Gegebenheiten angepasste Ausgestaltung der für den individuellen Gehaltsaufstieg massgebenden Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Sinne von Artikel 48 PG ermöglichen sollen.

Damit die Hochschulen, unter Einhaltung des vom Regierungsrat fixierten Anteils der Gehaltssumme für individuelle Gehaltsaufstiege gemäss Artikel 75 PG, die Ausgestaltung des Mitarbeitergesprächs, die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung und den Gehaltsaufstieg gemäss ihren spezifischen Bedürfnissen autonom regeln können, wird in diesem Bereich die Möglichkeit einer Subdelegation des Regierungsrates an den Schulrat und die Universitätsleitung vorgesehen. Dies soll den Hochschulen ermöglichen, eine ihren Gegebenheiten angemessene und hochschulspezifische Leistungs- und Verhaltensbeurteilung umzusetzen, deren Auswirkungen auf einen allfälligen individuellen Gehaltsaufstieg sich dennoch immer im jährlichen, vom Regierungsrat im Zuge seiner gesamtkantonalen Gehaltsmassnahmen vorgegebenen, finanziellen Rahmen bewegen. Der generelle Gehaltsaufstieg, worunter sowohl der Teuerungsausgleich als auch eine reale Gehaltserhöhung zu verstehen ist, wird weiterhin vom Regierungsrat festgelegt und bleibt für die Hochschulen verbindlich.

3.1.6 Arbeitszeitmodell

Aus den Aufgaben der Hochschulen in Forschung, Lehre, Weiterbildung und Dienstleistungen ergeben sich bezüglich des zeitlichen Einsatzes der Mitarbeitenden eine Reihe von Besonderheiten, welche von den für das Personal der Kantonsverwaltung abweichende Regelungen rechtfertigen. Unter dem Überbegriff „Arbeitszeitmodell“ werden namentlich die hier nachfolgend beschriebenen Regelungsgegenstände verstanden und zusammengefasst. Die vorgeschlagene Bestimmung zu den Arbeitszeitregelungen soll einerseits genügend Spielraum für die sachgemässe Konkretisierung der Autonomie im Personalrechtsbereich auf Stufe Verordnung oder Reglement bieten und andererseits soll damit vermieden werden, dass Regelungen in den Spezialgesetzen geschaffen werden, die im Personalrecht des Kantons auf Verordnungsebene geregelt sind (z. B. Langzeitkonto). Gleichzeitig muss die Norm so bestimmt sein, dass der Gesetzgeber weiss, was er regelt und welche Besonderheiten des Hochschulbetriebes eine vom kantonalen Personalgesetz abweichende Regelung erforderlich machen. Daher wird vorliegend jeder Regelungsgegenstand im Bereich der Arbeitszeit einzeln erläutert.

3.1.6.1 Arbeitszeiterfassung/Ferienbezug

Der Hochschulalltag unterscheidet sich im Bereich der Arbeitszeiterfassung und des Ferienbezugs oft erheblich von den Gegebenheiten in der öffentlichen Verwaltung, namentlich infolge der Strukturierung des Jahres in Semester und unterrichtsfreie Zeit, von durch Forschungstätigkeiten bedingten unregel-

mässigen Arbeitszeiten oder durch die für spezifische Aufgaben erforderliche hohe Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung. Aus diesen Gründen soll den Hochschulen die Möglichkeit gegeben werden, für Mitarbeitende selber die Arbeitszeiterfassung sowie den Ferienbezug, entsprechend den jeweiligen hochschulspezifischen Rahmenbedingungen in Bezug auf ein Arbeitsverhältnis oder eine Mitarbeitendenkategorie, zu regeln. Die Eckwerte des Personalrechts wie Regelarbeitszeit und Ferienanspruch bleiben davon unberührt.

3.1.6.2 Jahresarbeitszeitsaldo

Die Hochschulen sollen die Höhe des maximalen Übertrags des Jahresarbeitszeitsaldos von Mitarbeitenden, insbesondere in Lehre, Forschung und Entwicklung, sowie von Drittmittelangestellten selber regeln können. Dies aufgrund ihres besonderen Auftrags, der eine gewisse Flexibilität verlangt, um den ordentlichen Hochschulbetrieb gewährleisten zu können.

3.1.6.3 Arbeit unter besonderen Verhältnissen

Neu soll der Regierungsrat die Möglichkeit haben, hochschulspezifische Bestimmungen über die Arbeit unter besonderen Verhältnissen festzulegen, falls die Umstände dies erfordern. Die Bestimmungen über die Arbeit unter besonderen Verhältnissen (Pikett-, Nacht-, Wochenend-, Schichtarbeit u. a.) im kantonalen Personalgesetz und seinen Ausführungsbestimmungen sind auf die Mitarbeitenden der kantonalen Zentralverwaltung zugeschnitten. Abgesehen von spezifischen Berufskategorien geht es um die Regelung der Ausnahmefälle, in welchen eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in der Nacht oder an Wochenenden arbeiten muss. An den Hochschulen gibt es dagegen insbesondere in Forschung und Lehre Aufgaben und Tätigkeitsbereiche, wo die Ausgangslage eine andere ist. So ist in gewissen Laboratorien oder im Rahmen von Forschungsprojekten regelmässige oder gelegentliche Nachtarbeit üblich und notwendig. In gewissen Bereichen der Lehre, etwa an der Hochschule der Künste der BFH, sind Veranstaltungen an Abenden oder Samstagen nicht ungewöhnlich.

3.1.6.4 Kurzzurlaub

Das kantonale Personalrecht regelt die Gewährung von bezahlten Kurzzurlaube in verschiedenen Fällen, wie beispielsweise bei Heirat oder Wohnungswechsel. Innerhalb der von der Personalgesetzgebung vorgegebenen Bandbreiten liegt es im Ermessen der Vorgesetzten, über die Dauer des Urlaubs zu entscheiden. Die Hochschulen sind verpflichtet, einen geordneten Lehrbetrieb sicherzustellen und sollen daher neu die Möglichkeit erhalten, den Bezug von Kurzzurlaube auf diesen Anforderungen abstimmen zu können.

3.1.6.5 Forschungs- und Bildungsurlaube

Die Hochschulerlasse sollen den Grundsatz beibehalten, dass für Dozierende ein Forschungs- und Bildungsurlaub gewährt werden kann. Die Hochschulen sollen aber künftig im Sinne und innerhalb der Grenzen ihrer Autonomie die Ausgestaltung der Urlaube selber regeln können.

3.1.6.6 Treueprämie

Das Personalgesetz sieht vor, dass die Mitarbeitenden Anspruch auf Treueprämien haben, die in Form von zusätzlichen arbeitsfreien Tagen oder einem Entgelt bezogen werden können. Der Anspruch und der

Umfang der Treueprämie sollen für die Hochschulen gemäss kantonalen Personalgesetzgebung bestehen bleiben. Zur Sicherstellung des geordneten Lehrbetriebs sollen die Hochschulen den Bezug der Treueprämie für Mitarbeitende neu selber regeln können, beispielsweise indem ein Bezug ausserhalb der Lehrzeiten vorgeschrieben wird. Dabei haben die Hochschulen zu berücksichtigen, dass eine echte Erholung der betroffenen Mitarbeitenden möglich bleibt und die restliche Arbeit nicht in kürzerer Zeit erledigt werden muss.

3.1.7 Auslagenersatz

Der Bereich des Auslagenersatzes wird derzeit in den Hochschulgesetzen nicht geregelt und richtet sich nach der Personalgesetzgebung. Die Hochschulen unterscheiden sich, insbesondere im Fall der BFH und der Universität, von den Gegebenheiten in der Kantonsverwaltung durch ihren hohen Anteil an Aktivitäten, die nicht durch Kantonsmittel, sondern durch andere öffentliche Mittel oder Drittmittel finanziert werden. In der Forschungsfinanzierung bestehen oft eigene Spesenregelungen der die Drittmittel finanzierenden Stellen (Schweizerischer Nationalfonds, Innosuisse etc.). Dadurch kann es bei Hochschulen zu Widersprüchen zwischen diesen Standards und den Vorgaben der Personalgesetzgebung kommen und zu Unklarheiten, welche Regelungen in welchem Fall zur Anwendung kommen. Weiter gibt es auch hochschulspezifische Spesen (z. B. Auslandsreisen, Forschungsaufenthalte, Exkursionen etc.), die im kantonalen Spesenwesen nur schwer abzudecken sind, oder Auslagen, welche die Zentralverwaltung in Art und Ausmass (z. B. Reiseaufwand der Praxislehrpersonen PH Bern) nicht kennt.

Aufgrund dieser Ausgangslage soll – unter Beibehaltung der Grundsätze in der Personalgesetzgebung – für die drei Hochschulen im Bereich des Auslagenersatzes nun eine auf die hochschulspezifische Ausgangslage zugeschnittene Regelung ermöglicht werden. Auf Verordnungsebene wird den Hochschulen die Kompetenz übertragen, je ein eigenes Reglement zum Auslagenersatz zu erlassen. Gehalt und Anwendung dieser hochschulinternen Reglemente, die der Bildungs- und Kulturdirektion zur Kenntnis gebracht werden müssen, unterstehen dann den ordentlichen Instrumenten der Aufsicht durch den Kanton. In der Ausübung ihrer Aufsichtsfunktion orientiert sich die Bildungs- und Kulturdirektion an den Vorgaben der kantonalen Personalgesetzgebung sowie an den Standards der Drittmittelgeber.

3.1.8 Aufhebung der Pflicht des Einvernehmens oder der Zustimmung einer kantonalen Stelle

Die Hochschulen sind beim wichtigsten Aspekt ihrer Personalpolitik bereits vollständig autonom: Sie können ihr Personal selbst auswählen und anstellen. Ausschliesslich bei der Bestellung der Leitungsorgane Schulräte und Universitätsleitung ist eine Wahl seitens des Regierungsrates erforderlich.

Weil die Hochschulen jedoch der Personalgesetzgebung unterstellt sind, sind sie noch in einige gesamt-kantonale Prozesse betreffend Einzelfallentscheidungen eingebunden, in welchen die Genehmigung des Personalamts respektive der Finanzdirektion vorgesehen ist. Beispiele hierzu sind abweichende Regelungen im Einzelfall im Rahmen des Abschlusses von Arbeitsverträgen, Austrittsvereinbarungen sowie die vorsorgerechtliche Verschuldensfeststellung.

Die fallweisen Genehmigungen durch das Personalamt stehen im Widerspruch zur bestehenden Autonomie der Hochschulen im Finanzbereich und sind im Rahmen ihrer heute geltenden Autonomie bei der Rekrutierung des Hochschulpersonals eigentlich systemfremd. Auf das fallweise Kontrollinstrument seitens der Finanzdirektion für die Hochschulen kann daher verzichtet und die diesbezügliche Verantwortung den Hochschulen übertragen werden. Die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben und die angemess-

sene Nutzung des Ermessensspielraums durch die Hochschulen können weiterhin durch die ordentlichen, bestehenden Instrumente der Aufsicht (Leistungsauftrag und Berichterstattung, Revision durch die Finanzkontrolle, Audit, Rechts- und Beschwerdeweg) überprüft werden.

3.1.9 Nebenbeschäftigungen

Nebenbeschäftigungen der Hochschulangehörigen unterliegen heute zwei unterschiedlichen Regelungslinien: Demnach kommen je nach Anstellungskategorie und teils je nach konkreter Nebenbeschäftigung (innerhalb oder ausserhalb des Fachgebiets) unterschiedliche Regelungen des kantonalen Personalrechts oder der jeweiligen Spezialgesetzgebung zur Anwendung. Diese Unterscheidung führt in der praktischen Anwendung immer wieder zu Unklarheiten. Auch ist der administrative Aufwand vor allem für jene Personen sehr gross, welche unter zwei Regelungen fallen (z. B. Dozierende, welche Nebenbeschäftigungen innerhalb und ausserhalb des Fachgebiets ausführen).

Die wesentlichen Grundsätze zu den Nebenbeschäftigungen auf Gesetzesstufe, welche dem Zweck dienen, Interessenkonflikte zu vermeiden und den ordnungsgemässen Einsatz öffentlich finanzierter Ressourcen sicherzustellen, sollen beibehalten werden. Anstelle einer detaillierten Regelung der Nebenbeschäftigungen auf Verordnungsstufe sollen die Leitungsorgane der Hochschulen beauftragt werden, diesen Bereich hochschulspezifisch im Rahmen der gesetzlich vorgegebenen Eckwerte mittels Reglement zu regeln. Gehalt und Anwendung dieser hochschulinternen Reglemente unterstehen dann den ordentlichen Instrumenten der Aufsicht (Leistungsauftrag und Berichterstattung, Revision durch die Finanzkontrolle, Audit, Rechts- und Beschwerdeweg) durch den Kanton.

3.1.10 Kündigung wegen Auslaufens der Drittmittel

Neu wird in allen drei Hochschulgesetzen geregelt, dass das Auslaufen von Drittmitteln als Kündigungsgrund gilt. Es handelt sich dabei um einen Kündigungsgrund, den es in der kantonalen Verwaltung nicht gibt, weil Drittmittel bei dieser keine nennenswerte Rolle spielen.

Da die Hochschulen gewährleisten müssen, dass mit der Beendigung von Drittmitteln auch die mit deren Erhalt verbundenen finanziellen Verpflichtungen enden, ist das Auslaufen von Drittmitteln als Kündigungsgrund schon heute in der Verordnung über die Universität sowie in der Verordnung über die BFH normiert. Die Festlegung eines Kündigungsgrundes sollte jedoch auf Gesetzesstufe verankert sein, was durch die vorliegende Revision nun erfolgt. Zudem wird geklärt, dass für die Anwendbarkeit dieser Bestimmung die Drittmittelanstellung massgeblich ist, unabhängig davon, ob die Anstellung innerhalb oder ausserhalb von Lehre, Forschung und Entwicklung erfolgt ist.

Um im Bereich der Drittmittelanstellungen eine ausgewogene Regelung zu schaffen, wird auf Verordnungsstufe verankert, dass der Hochschule aus langjährigen Drittmittelanstellungsverhältnissen gewisse Pflichten erwachsen. Bei einer Kündigung wegen Auslaufen der Drittmittel von langjährigen Mitarbeitenden sollen die Hochschulen verpflichtet werden, diesen eine an das Personalgesetz angelehnte Abgangsentschädigung zu entrichten.

3.1.11 Geistiges Eigentum

Im Personalgesetz ist der Umgang mit dem geistigen Eigentum innerhalb der kantonalen Verwaltung geregelt. Da Forschung und Entwicklung zum Grundauftrag der Hochschulen gehören, hat auch die Frage des geistigen Eigentums für sie eine besondere und von der Situation der Kantonsverwaltung unter-

schiedliche Bedeutung. Bereits seit geraumer Zeit enthält daher das Universitätsgesetz hierzu eine Bestimmung, welche den hochschulspezifischen Umständen Rechnung trägt. Neu soll diese Bestimmung, mit einer Ergänzung betreffend Computerprogramme, auch im FaG und im PHG verankert werden.

3.2 *Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern*

Der vom Gesetzgeber ausdrücklich gewünschte Beitrag des IVP NMS zur Ausbildung von Lehrpersonen für die Primarstufe im Kanton Bern soll von diesem auch in Zukunft geleistet werden, jedoch nicht mehr als an die PH Bern angegliedertes privates Institut, sondern als eigenständiges Hochschulinstitut der NMS Bern, unter Aufsicht des Kantons. Es wird weiterhin für seine Leistungen in der Grundausbildung durch den Kanton Bern subventioniert. Wie bisher nicht durch den Kanton finanziert werden seine Weiterbildungsangebote. Jedoch hat das IVP NMS nach wie vor die Möglichkeit, Weiterbildungen kostendeckend anzubieten.

Als eigenständiges Hochschulinstitut soll es eine selbstständige Akkreditierung gemäss HFKG erlangen. Voraussetzung dafür ist die Erfüllung der im HFKG und seinen Ausführungsbestimmungen festgelegten Qualitätsstandards, welche in gleicher Weise auch die PH Bern für den Erhalt ihrer Akkreditierung einzuhalten hat und welche für die Bereiche Lehre, Forschung und Dienstleistungen gelten. Ebenso soll es (wie bisher) die Anerkennung der EDK für den entsprechenden Studiengang erlangen. Die Finanzierung durch den Kanton Bern soll analog dem bisherigen System erfolgen, d. h. mittels eines jährlichen Staatsbeitrags, dessen Höhe sich grundsätzlich am Tarif gemäss der interkantonalen Fachhochschulvereinbarung ab 2005 ausrichtet (FHV; BSG 439.21-1), jedoch mit der Möglichkeit, bei schwieriger finanzieller Lage des Kantons die Anzahl der zu finanzierenden Berner Studierenden zu begrenzen. Die Aufsicht wird von der Bildungs- und Kulturdirektion auch weiterhin wahrgenommen werden. Die Berichterstattung des IVP NMS wird dabei neu direkt an die Bildungs- und Kulturdirektion zu erfolgen haben. Die entsprechenden Bestimmungen sowie die durch das IVP NMS zu erbringenden Leistungen, werden neu in einem Leistungsvertrag zwischen dem Regierungsrat und der NMS Bern geregelt sein.

Im Bereich der Ausbildung der Lehrpersonen für die Primarstufe soll nach wie vor eine Zusammenarbeit zwischen dem IVP der PH Bern und demjenigen der NMS erfolgen. Neben der ausdrücklichen Erwähnung dieser Zusammenarbeit im PHG, wird im Leistungsauftrag des Regierungsrates an die PH Bern eine Vorgabe, welche dieses Ziel beinhaltet, aufgenommen bzw. die bisherige Vorgabe präzisiert werden.

3.3 *Zusätzlicher Änderungsbedarf in den Hochschulgesetzen*

Nebst den Anpassungen im Personalrechtsbereich und der Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern (nur PHG), drängen sich weitere kleinere Anpassungen aus den in Kapitel 2.3 aufgeführten Gründen auf. Folgende Themen betreffen alle drei Hochschulen gleichermassen:

- Neue Bestimmung über die wissenschaftliche Integrität und gute wissenschaftliche Praxis sowie den Datenaustausch bei deren Verletzung
- Anpassung der Bestimmung betreffend Titel und Bescheinigungen sowie der dazugehörigen Strafbestimmung und Rechtswege
- Änderung der Gebührenberechnung für Fachhörerinnen und Fachhörer (Auskultantinnen und Auskultanten)

Folgende Themen betreffen die BFH und die PH Bern:

- Nichtzulassung nach endgültigem Ausschluss an einer Hochschule gilt auch für Studierende der BFH und der PH Bern. Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die beiden Hochschulen

- Regelung der Zuständigkeit des Schulrats betreffend die Anstellung der/des Verwaltungsdirektorin/Verwaltungsdirektors bzw. Verwaltungsleiterin/Verwaltungsleiters sowie der Vizerektorinnen/Vizektoren bzw. der stimmberechtigten Mitglieder der Schulleitung der PH Bern
- Schaffung einer gesetzlichen Grundlage für die BFH und die PH Bern, wonach der Regierungsrat die Befugnis, die Prüfungsgebühren sowie die Gebühren für Fachhörerinnen und Fachhörer zu regeln, an den Schulrat übertragen kann
- Einführung einer Bestimmung, welche besagt, dass für die Zulassung zu den Grundausbildungen der PH Bern und gewissen Studiengängen der BFH persönliche Voraussetzungen für den Lehrberuf bzw. die künftige Berufsausübung mit Blick auf den Schutz der Integrität der anvertrauten Schülerinnen und Schüler bzw. Personen erfüllt sein müssen

Folgende Themen betreffen nur die BFH:

- Anpassung Ingress des FaG aufgrund Aufhebung Bundesgesetz FHSG
- Streichung des seit Aufhebung des FHSG nicht mehr geltenden Grundsatzes, dass die BFH in gesamtschweizerischer Koordination Studiengänge in kantonaler und bundesrechtlicher Regelungskompetenz anbietet. Das in der Nachfolge des FHSG geltende HFKG regelt die Rahmenbedingungen, sieht aber auf Ebene Studiengang keine Regelungskompetenz des Bundes vor
- Die verschiedenen Studienformen (Vollzeitstudium, berufsbegleitendes Studium etc.) sollen nicht mehr auf Gesetzesebene geregelt werden
- Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sollen auch in der Lehre tätig sein und nicht nur unbefristet, sondern auch befristet angestellt werden können
- Dynamischer Verweis auf die Zulassungsvoraussetzungen für das Bachelorstudium im HFKG und seinen Ausführungsbestimmungen
- Einfügung einer neuen Bestimmung über die Zulassung zum Masterstudium
- Schulrat soll anstelle des Regierungsrates über die Studiengänge entscheiden, unter Vorbehalt der Genehmigung des Leistungsauftrags durch den Regierungsrat
- Regelung von Organstellung bzw. Kompetenzen der Vizerektorinnen/Vizektoren und der Verwaltungsdirektorin/des Verwaltungsdirektors
- Änderung der Zusammensetzung der Fachhochschulleitung und Festlegung auf Gesetzesstufe
- Streichung der Pflicht zur Bezeichnung der ständigen Kommissionen
- Regelung der Zusammensetzung der Departementsleitung im Statut
- Änderung der Bestimmung über die Organisation des Studienangebotes
- Umbenennung des Schulrates in Fachhochschulrat

Folgende Themen betreffen nur die Universität:

- Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track werden als zusätzliche Dozierendenkategorie aufgeführt.
- Streichung des Erfordernisses eines Antrags der Universität auf Zulassungsbeschränkungen zum Medizinstudium.
- Zulassung zum Bachelorstudium mit Fachmaturität in Verbindung mit bestandener Ergänzungsprüfung
- Verleihung und Entzug des Titels und der Lehrbefugnis bei Privatdozentinnen und Privatdozenten durch die Universitätsleitung
- Wegfall der Genehmigungspflicht der Verträge zwischen der Universität und anderen Leistungserbringenden als den bernischen Universitätsspitälern

Folgende Themen betreffen nur die PH Bern:

- Einführung von kostendeckenden Gebühren für ausländische Studierende als Vollzug eines im Rahmen des Entlastungsprogramms 2018 gefällten Beschlusses, der für Universität und BFH bereits in Kraft ist.
- Anpassung der Zulassung zum Studiengang Sekundarstufe II an das per 1. Januar 2020 revidierte EDK-Anerkennungsreglement
- Regelung von Organstellung bzw. Kompetenzen von Vizerektorinnen und Vizerektoren
- Möglichkeit des Schulrats, weitere Mitglieder in der Schulleitung vorzusehen

Die Revisionsanliegen werden in den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln (vgl. nachfolgend) näher erklärt.

4. Erläuterungen zu den Artikeln

4.1 Gesetz vom 19. Juni 2003 über die Berner Fachhochschule (FaG; BSG 435.411)

Artikel 1

Mit der Aufhebung des FHSG werden die Studiengänge der Fachhochschulen nicht mehr in gesamtschweizerischer Koordination und bundesrechtlicher Regelungskompetenz angeboten. Somit kann die entsprechende Regelung in Absatz 1 zweiter Satz weggelassen werden. Mit der Aufhebung des FHSG fallen nämlich die Genehmigung für die Errichtung und Führung einer Fachhochschule sowie die Genehmigung der Bachelor- und Masterstudiengänge durch den Bund dahin. Zudem besteht in der Regel keine Pflicht mehr zur Programmakkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen.

Artikel 2

Bislang wurden die verschiedenen Studienformen (Vollzeitstudium, berufsbegleitendes Studium) im Gesetz geregelt. Absatz 1 orientierte sich im Wesentlichen an den entsprechenden Bestimmungen im Bundesrecht. Das HFKG erwähnt die verschiedenen Studienformen nicht mehr. Hingegen wurde nun im HFKG zur Sicherstellung des Fachhochschulprofils und zur Abstimmung mit der Höheren Berufsbildung eine Bestimmung zur Studiengestaltung an den Fachhochschulen aufgenommen.

Absatz 2 weist denn auch darauf hin, dass sich Struktur und Umfang der Studien nach national und international anerkannten Richtlinien richten. Eine Notwendigkeit, die Studienformen im Gesetz zu regeln, besteht deshalb nicht mehr und ist auch nicht stufengerecht. Vielmehr soll auch weiterhin im Leistungsauftrag des Regierungsrates an die BFH als Ziel festgelegt werden, dass sich die BFH für die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium einsetzt.

Artikel 3

Seit dem 1. Januar 2020 ist die Benennung der Titel für die verschiedenen Studienstufen gesamtschweizerisch einheitlich geregelt. Die Fachhochschulen verleihen demnach Bachelor- und Mastertitel (Art. 12 der Verordnung des Hochschulrates vom 29. November 2019 über die Koordination der Lehre an den Schweizerischen Hochschulen [SR 414.205.1]). Entsprechend können an den Hochschulen auf den ersten beiden Studienstufen nur noch diese Titel vergeben werden.

Für weitere Studienleistungen, zum Beispiel im Zusammenhang mit Vorkursen, im Bereich der Weiterbildung oder für zusätzliche Leistungen im Rahmen der ersten beiden Studienstufen, können die Hochschulen Bescheinigungen ausstellen, jedoch keine Titel vergeben. Die Bestätigungen über die weiteren erbrachten Studienleistungen und Kurse werden unter dem Begriff «Bescheinigungen» zusammengefasst. Darunter fallen beispielsweise Weiterbildungsabschlüsse wie das Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Bescheinigungen über absolvierte Vorkurse wie das PreCollege Bern HKB. Nicht zuletzt sind auch die Leistungsnachweise, die im Laufe des Bachelor- oder Masterstudiums oder im Laufe eines anderen Bildungsgangs ausgestellt werden, «Bescheinigungen» der BFH.

Artikel 10

In der Aufzählung von Absatz 2 werden künftig nur noch jene Kategorien explizit aufgeführt, für welche in Kapitel 3 des Gesetzes («Angehörige der Berner Fachhochschule») nebst den gemeinsamen Bestimmungen noch zusätzliche spezifische Regelungen bestehen. Enthält das Gesetz keine konkreten Bestimmungen, ist das entsprechende Arbeitsverhältnis jeweils unter die «weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» zu subsumieren.

Der neue Absatz 3 definiert den Begriff der Drittmittelangestellten. Drittmittelanstellungen können in fast allen bestehenden Personalkategorien vorkommen. Es handelt sich somit um eine andere Unterteilung der Angehörigen der BFH neben der Unterteilung gemäss Absatz 2. So können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet ihrer Zugehörigkeit gemäss Absatz 2 Drittmittelangestellte sein oder nicht. Dadurch wird jedoch präzisiert, dass es sich bei Drittmittelangestellten immer auch um Angehörige der BFH handelt. Diese Definition geschieht im Hinblick auf die geplanten Neuerungen im Drittmittelbereich (vgl. Art. 24a und Art. 24b) zur besseren Transparenz.

In der Definition der Drittmittelangestellten wird als Abgrenzungskriterium die Art und Weise der Finanzierung der Stelle herangezogen. So kann eine Person an der BFH nur Drittmittelangestellte oder Drittmittelangestellter sein, wenn ihr Gehalt durch Drittmittel finanziert wird. In der Regel erfolgen diese Anstellungen im Rahmen der Durchführung von Forschungsvorhaben, für welche Gelder beantragt wurden. Ebenfalls möglich sind Drittmittel, welche die Hochschule für das Erbringen von klar definierten Dienstleistungen erhält. Im Falle einer Drittmittelanstellung sind das Forschungsvorhaben oder das Aufgabengebiet sowie die Finanzierungsquelle jeweils ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder im Stellenbeschrieb festzuhalten.

Personen mit einem solchen Vertrag werden aus den Drittmitteln bezahlt, die zur Finanzierung dieser Stelle eingeworben werden. Sofern während der Anstellungsdauer von der BFH verschiedene Drittmittelquellen zur Finanzierung der Anstellung eingesetzt werden, gelten sämtliche Quellen als Drittmittelquellen für diese Anstellung. Dies ist für den Nachweis des Auslaufens der Drittmittel bei einer entsprechenden Kündigung relevant.

Absatz 4 hält präzisierend fest, dass der Regierungsrat künftig weitere Kategorien festlegen kann, falls sich weitere Differenzierungen aufdrängen.

Artikel 18

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Artikel 18 ist die Kernbestimmung im FaG zum Personalrecht und regelt das Verhältnis zur kantonalen Personalgesetzgebung. Ziel der gewählten Formulierung ist, dass sie der Regelungsstufe Gesetz entspricht und genügend Freiraum bietet für die zeit- und sachgemässe Konkretisierung auf Verordnungs- oder Reglementsebene. Dabei sollen Regelungen im Spezialgesetz vermieden werden, die im generellen Personalrecht auf Verordnungsebene geregelt sind.

Gleichzeitig ist der Gesetzesentwurf genügend bestimmt, damit der Gesetzgeber weiss, was er regelt, und welche Gebiete – im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich – verbrieft sind.

Absatz 2

In Absatz 2 ist auf detaillierte Weise der Rahmen der Delegation an den Regierungsrat festgehalten, namentlich die Regelungsgegenstände, für welche der Regierungsrat Abweichungen von der Personalgesetzgebung vornehmen kann. Die geltende Bestimmung erwies sich als zu konkret für die Gesetzesstufe. Eine neue Konzipierung des Artikels erschien deshalb als zielführend.

Neu wird allgemein geregelt, dass der Regierungsrat – wo und falls nötig – abweichende Bestimmungen von der kantonalen Personalgesetzgebung vorsieht, sofern die hochschulspezifischen Verhältnisse eine solche rechtfertigen. Unzulässig sind hingegen Abweichungen, welche zwar im Interesse der Hochschule sind, sich aber nicht durch besondere Umstände, welche sich von der Zentralverwaltung des Kantons unterscheiden, rechtfertigen lassen. So lässt sich auch sicherstellen, dass grundlegende Anstellungsbedingungen der kantonalen Personalgesetzgebung, wie zum Beispiel im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Dauer des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs, auch von den Hochschulen weiterhin eingehalten werden müssen.

Der Personenkreis wird erweitert, indem er sich nicht mehr ausschliesslich auf Mitarbeitende in den Bereichen Lehre, Forschung und Entwicklung beschränkt. Folglich ist nicht mehr nur die Anstellung in Lehre, Forschung und Entwicklung das relevante Kriterium. Für eine Abweichung von der Personalgesetzgebung muss künftig vielmehr nachvollziehbar aufgezeigt werden, inwiefern sich die spezifischen Rahmenbedingungen eines Anstellungsverhältnisses der oder des betreffenden Angestellten (bzw. ihrer oder seiner Mitarbeitendenkategorie) grundsätzlich von den Verhältnissen in der kantonalen Verwaltung unterscheiden.

Zudem wird der sachliche Anwendungsbereich neu gegliedert, abstrakter formuliert und um einige Personalrechtsbereiche, in welchen den Hochschulen mehr Autonomie gewährt werden soll, erweitert.

Die neu vorgesehenen Delegationen erfüllen die Voraussetzungen von Artikel 69 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1). Gemäss Artikel 69 KV dürfen dem Regierungsrat Befugnisse übertragen werden, falls die Delegation auf ein bestimmtes Gebiet beschränkt ist und das Gesetz den Rahmen der Delegation festlegt. Die Neugliederung in Absatz 2 stellt das Erfordernis der gesetzlichen Grundlage weiterhin sicher. Der Zweck der Delegation ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang von Artikel 18 FaG: Es sollen nur dort Abweichungen von der Personalgesetzgebung vorgenommen werden, wo die hochschulspezifischen Verhältnisse an der BFH eine solche Abweichung rechtfertigen. Der Rahmen der Delegation ist somit klar festgelegt.

Die Regelung dieser Bereiche wird der Regierungsrat neu ganz oder teilweise dem Schulrat übertragen können (Abs. 3). Dies ermöglicht es dem Regierungsrat, den besonderen Bedürfnissen der Hochschulen – wie in den folgenden Abschnitten beschrieben – gerecht zu werden und gleichzeitig die Autonomie sowie die Position des Schulrats als strategisches Leitungsorgan der BFH zu stärken.

Buchstabe a – Vertragsdauer

Unter diesem Bereich wird namentlich eine Abweichung von den kantonalen Regeln bezüglich Befristung des Angestelltenverhältnisses verstanden, wie es für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung bereits nach geltendem Recht vorgesehen ist. Gemäss dem Personalgesetz werden befristete Verträge nach fünf Jahren automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt. Abweichungen rechtfertigen sich vor allem bei Anstellungen, welche bereits durch das Gesetz befristet sind wie z. B. die Anstellung von

Assistentinnen und Assistenten oder bei Drittmittelanstellungen, bei denen die Finanzierung naturgemäss beschränkt ist.

Buchstabe b – Fristen, Termine und Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Regelung dieser Bereiche ist nach geltendem Recht bereits eine Delegationsmöglichkeit an den Regierungsrat vorgesehen. Eine sich rechtfertigende Abweichung in diesen Bereichen ist beispielsweise die Regelung, dass Dozentinnen und Dozenten nur auf Ende des Semesters kündigen dürfen oder gewisse abweichende Bestimmungen für Drittmittelangestellte.

Buchstabe c – Beschäftigungsgrad als feste Zahl oder Bandbreite

Dieser Bereich wurde neu aufgenommen. Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Bereits heute können Dozierende der BFH, die im Einzelunterricht bzw. in besonderen Unterrichtsformen tätig sind, mit einem Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite von bis zu 20 Beschäftigungsgradprozenten angestellt werden (Art. 22a FaV). Eine Bandbreitenanstellung soll neu für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen werden können, sollten hochschulspezifische Verhältnisse dies rechtfertigen. Neu wird deshalb der Grundsatz geregelt, dass bei der Anstellung der Beschäftigungsgrad in Prozenten festzulegen ist. Er kann jedoch als feste Zahl oder als Bandbreite (wie in Art. 4 LAG) ausgestaltet werden.

Buchstabe d – Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt und individueller Gehaltsaufstieg

1. Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt: Für Abweichungen in diesem Bereich ist bereits heute der Regierungsrat zuständig. Dabei kann er für die Bemessung des Gehalts innerhalb der gesetzlichen Höchstbeträge abweichende Regelungen vornehmen.

2. Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Gehaltsaufstiege: In diesem Bereich soll den Hochschulen mehr Handlungsspielraum eingeräumt werden. Absatz 2 Buchstabe d sieht namentlich betreffend Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie individuelle Gehaltsaufstiege neu die Möglichkeit für abweichende Regelungen von der Personalgesetzgebung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFH vor. Dies, weil bei der BFH besondere Anstellungsverhältnisse vorliegen, die nicht mit denjenigen des Kantons vergleichbar sind (wie diverse Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Dienstleistungen, befristete Qualifikationsstellen, Drittmittelanstellungen), weshalb sich eine einheitliche Durchführung dieser Beurteilungen nach den Regeln der kantonalen Personalgesetzgebung als problematisch erwiesen hat. Insbesondere, weil es auch beim administrativ-technischen Personal viele Mitarbeitende gibt, die über eine Doppelanstellung verfügen oder in Teams und Projekten eng mit Dozierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden zusammenarbeiten. Eine diesen Gegebenheiten angepassten Handhabung betreffend Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie individuelle Gehaltsaufstiege soll daher ermöglicht werden. Der generelle Gehaltsaufstieg wird hingegen weiterhin vom Regierungsrat festgelegt und bleibt für die Hochschulen verbindlich.

Buchstabe e – Arbeitszeitmodell

Unter diesem Begriff werden namentlich folgende Regelungsgegenstände verstanden und zusammengefasst: Finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben, Langzeitkonti, Arbeit unter besonderen Verhältnissen, Jahresarbeitszeitsaldo, Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug, Kurzauftrag sowie Treueprämie. Nachfolgend findet sich zu jedem Regelungsgegenstand einzeln eine entsprechende Erläuterung:

1. Finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben: Dem Regierungsrat soll neu ermöglicht werden, die finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vorliegen hochschulspezifischer Verhältnisse, die eine Abweichung zum PG rechtfertigen, an den Schulrat delegieren zu können. Bisher konnte er nur selber Abweichungen für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung vornehmen. Damit kann den besonderen Bedürfnissen der BFH Rechnung getragen werden. Zudem wäre es im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich nicht zielführend, die Delegationsmöglichkeit des Regierungsrates in den (nachfolgend beschriebenen) Bereichen Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug zu erweitern, jedoch den vorliegenden Bereich auszuklammern,

da zum Beispiel der (Nicht-)Bezug von Ferien in engem Zusammenhang mit dessen allfälliger finanzieller Abgeltung steht.

2. Langzeitkonto: Das Langzeitkonto ist ein individuelles, ausschliesslich in Form von Zeit (Arbeitstage) geführtes Konto zur Erfassung von nicht bezogenen Ferientagen. Der Regierungsrat soll neu Bestimmungen zum Langzeitkonto für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber erlassen oder an den Schulrat delegieren können. Damit kann den hochschulspezifischen Bedürfnissen der BFH in der Personalführung und -organisation besser Rechnung getragen werden. Dies ermöglicht ihr insbesondere im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Zeitpunkten des Beginns von Kalenderjahr und Semester bzw. Studienjahr mehr Flexibilität. Nach geltendem Recht sind Abweichungen einzig durch den Regierungsrat und nur für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung vorgesehen.

3. Arbeit unter besonderen Verhältnissen: Der Regierungsrat kann neu für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFH betreffend Arbeit unter besonderen Verhältnissen (insbesondere Pikett-, Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit, vgl. Art. 77 PG) Regelungen vorsehen, die von der Personalgesetzgebung abweichen. Auch in diesem Bereich ist durch die Bestimmung in Absatz 3 eine Delegation der Kompetenzen vom Regierungsrat an den Schulrat möglich. Eine umfassende Delegation in diesem sensiblen Bereich ist jedoch nicht vorgesehen.

4. Jahresarbeitszeitsaldo: Die BFH soll die Höhe des maximalen Übertrags des Jahresarbeitszeitsaldos grundsätzlich selber regeln können. Dies aufgrund des besonderen Auftrags einer beträchtlichen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der damit einhergehenden Arbeitszeitgestaltung, die eine bestimmte Flexibilität verlangen, um den ordentlichen Studienbetrieb gewährleisten zu können.

Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Jahresarbeitszeitsaldo neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann. Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes, aber auch aus finanziellen Überlegungen, ist vorgesehen, in der Verordnung einen Höchstsaldo festzulegen, und zwar von maximal 200 Plus- bzw. Minusstunden (in der Personalgesetzgebung ist dies 100 Plus- bzw. Minusstunden). In begründeten Ausnahmefällen soll mit Bewilligung der Rektorin oder des Rektors ein höherer Übertrag des Zeitguthabens auf das Folgejahr erfolgen können.

5. Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug: Im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich soll die BFH die Arbeitszeiterfassung sowie den Ferienbezug für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber regeln können. Damit wird den hochschulspezifischen Bedürfnissen, insbesondere im Zusammenhang mit der grossen Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFH Rechnung getragen. Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

6. Kurzzurlaub: Die BFH soll neu die Möglichkeit erhalten, den Bezug von Kurzzurlaub besser mit den Bedürfnissen eines geordneten Lehrbetriebs abstimmen zu können. Dabei bleibt die Anspruchsberechtigung der Urlaube weiterhin gemäss PG bestehen. Der BFH soll jedoch ermöglicht werden, die Modalitäten betreffend Bezug solcher Urlaube selber regeln zu können.

Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Bezug von Kurzzurlaub neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

7. Treueprämie: Mitarbeitende der BFH haben gemäss Personalgesetzgebung Anspruch auf Treueprämien. Der Anspruch und der Umfang der Treueprämie bleibt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BFH gemäss kantonaler Personalgesetzgebung bestehen. Die BFH soll jedoch neu den Bezug selber regeln können, um zu verhindern, dass durch die bestehende Regelung der ordentliche Hochschulbetrieb gestört wird (z. B. Bezug nur in der unterrichtsfreien Zeit bzw. den Semesterferien).

Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Treueprämie neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

Buchstabe f – Auslagenersatz

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

In Absatz 2 Buchstabe f FaG wird neu eine Bestimmung zur abweichenden Regelung des Auslagenersatzes eingeführt. Im Rahmen der Ausführungsgesetzgebung soll der dem PG entnommene Grundsatz verankert werden, dass die BFH ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auslagen ersetzt, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind. Basierend auf diesem Grundsatz soll neu eine hochschulspezifische Regelung des Auslagenersatzes erlassen werden können.

Entsprechend wird die Regelung betreffend Auslagenersatz neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

Absatz 3

Die Einführung von Absatz 3 ist eines der Kernstücke der vorliegenden Gesetzesrevision. Er stellt die gesetzliche Grundlage für eine Subdelegation vom Regierungsrat an die BFH dar. Es handelt sich dabei um Bereiche, bei denen es sinnvoll und möglich erscheint, der BFH die Regelungskompetenz im Sinne der Autonomie im Personalrechtsbereich soweit zielführend selbst zu überlassen.

Sofern der Regierungsrat dem Schulrat die Kompetenz auf Verordnungsebene überträgt, ist der Schulrat der BFH ermächtigt, die Regelungsgegenstände, stets unter Wahrung der Mitwirkungsrechte der Angehörigen der Hochschule, selbst durch Reglement im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu regeln.

Neben der neu geschaffenen Delegationsmöglichkeit der sachlichen Regelungsgegenstände (Beschäftigungsgrad und Bandbreite, Jahresarbeitszeitsaldo, Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug, Kurzurlaub, Treueprämie, Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, Gehaltsaufstiege sowie Arbeit unter besonderen Verhältnissen), für welche die Möglichkeit einer Übertragung der Befugnisse vom Regierungsrat an den Schulrat vorgesehen ist, wird zudem für die Regelungsbefugnis von bereits nach geltendem Recht an den Regierungsrat delegierten Bereichen (Befristung des Angestelltenverhältnisses, Gehaltseinstufung, Fristen, Termine und Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben, Langzeitkonti) die Subdelegationsmöglichkeit an den Schulrat vorgesehen.

Artikel 18a

Hierbei handelt es sich um eine formale Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Die Regelung der Zuständigkeiten für Anstellungen und weitere personalrechtliche Angelegenheiten wird, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt, wie bis anhin an den Regierungsrat delegiert, mit einer Subdelegationsmöglichkeit an den Schulrat.

Artikel 18b

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Absatz 1 regelt neu den Wegfall der Genehmigungspflicht durch eine kantonale Stelle. Wird in der Personalgesetzgebung das Einvernehmen mit einer kantonalen Stelle oder deren Zustimmung vorausgesetzt, ist die BFH davon ausgenommen.

Die Bestimmung ist als Generalklausel ausgestaltet, um auch zukünftige neue Bestimmungen in der Personalgesetzgebung abzudecken.

Artikel 19

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Artikel 19 regelt den Bereich der Nebenbeschäftigungen. Bei den in diesem Artikel vorgenommenen Änderungen handelt es sich um mehrere Präzisierungen, die Aufhebung der 80-Prozent-Regelung sowie die Regelung der Delegation und Subdelegation.

Der Grundsatz in Absatz 1, wonach Nebenbeschäftigungen die dienstliche Tätigkeit und den Betrieb der BFH nicht beeinträchtigen dürfen, wird beibehalten.

Absatz 2 wird allgemeiner formuliert und mit dem Begriff «in der Regel» ergänzt. Die neue Bestimmung lautet folglich, dass Nebenbeschäftigungen in der Regel bewilligungspflichtig sind. Bereits bisher gibt es auf Verordnungsebene Ausnahmen von der Bewilligungspflicht. So gibt es gemäss geltendem Recht eine Liste von generell erlaubten Nebenbeschäftigungen wie z. B. Lehraufträge an anderen schweizerischen Hochschulen bis zu zwei Lektionen pro Woche. Um dies auf Gesetzesstufe hinreichend abzubilden, wurde die oben erwähnte Ergänzung notwendig. Unterstützend wird zudem in Absatz 6 festgehalten, dass der Regierungsrat das Nähere zu den Ausnahmen der Bewilligungspflicht durch Verordnung regelt.

Der geltende Absatz 2 wird entsprechend gestrichen. Dieser besagt, dass nur Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 80 Prozent bewilligungspflichtig sind. Neu soll die BFH selbst durch Reglement bestimmen können, wie hoch der Beschäftigungsgrad liegen soll, welcher zur Bewilligung der Nebenbeschäftigungen verpflichtet. Damit wird der BFH ermöglicht, diese Schwelle an die sich verändernden Anstellungsrealitäten an der BFH anzupassen.

Absatz 3, betreffend die Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei dauernder erheblicher Belastung durch eine Nebenbeschäftigung, bleibt bestehen.

Absatz 4 regelt neu, dass die Nutzung von Infrastruktur und Personal bei der Ausübung von Nebenbeschäftigungen durch eine Pauschale abgegolten werden kann, da die Erbringung des Nachweises der Kosten der effektiven Nutzung mit einem unverhältnismässig grossen Aufwand verbunden wäre. Es erscheint in diesem Zusammenhang als sinnvoller, z. B. für die Benutzung des von der Hochschule zur Verfügung gestellten Computers für Nebenbeschäftigungen über einem gewissen Ausmass eine Pauschale zu erheben. Geplant ist, dass auf Verordnungsstufe dem Schulrat der BFH aufgrund dessen Sachnähe die Kompetenz übertragen wird, hierzu die Pauschalen festzulegen.

Betreffend die Begriffsverwendung von «Infrastruktur» und «Personal» ist darauf hinzuweisen, dass gemäss geltendem Recht auf Verordnungsebene festgehalten wurde, dass «Personal» unter den Begriff «Infrastruktur» fällt. Da dies jedoch nicht dem allgemeinen Verständnis entspricht und zudem geplant ist, die ausführenden Bestimmungen auf Verordnungsebene aufzuheben, werden beide Begriffe explizit in Absatz 4 genannt.

Absatz 5 regelt neu, dass die Nebenbeschäftigungen, die zeitliche Belastung und die Erträge jährlich in Form einer Selbstdeklaration in der Regel zu melden sind. Wie in Absatz 1 wurde der Begriff «in der Regel» eingeschoben, um die Zulässigkeit der Ausnahmen auf Gesetzesstufe hinreichend abzubilden. Ein Beispiel für eine solche Ausnahme ist z. B. eine Mindestgrenze beim Beschäftigungsgrad für die Deklarationspflicht.

Gemäss dem neu eingefügten Absatz 6 kann der Regierungsrat Ausnahmen von der Bewilligungs- und Deklarationspflicht vorsehen. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise dem Schulrat übertragen.

Zudem sieht der neue Absatz 7 vor, dass der Regierungsrat die Einzelheiten zu den zulässigen Nebenbeschäftigungen, die Zuständigkeiten und die Einzelheiten des Bewilligungs- und Deklarationsverfahrens sowie die Abgeltung durch Verordnung regelt. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise dem Schulrat übertragen.

Es ist geplant, auf Verordnungsstufe die Kompetenz zur Regelung der Nebenbeschäftigungen der BFH zu übertragen, wobei die BFH verpflichtet wird, die Bildungs- und Kulturdirektion über das Reglement und seine allfälligen Änderungen in Kenntnis zu setzen und jährlich einen Bericht über die Nebenbeschäftigungen zuhanden der Bildungs- und Kulturdirektion zu erstellen.

Artikel 22

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Im FaG ist bereits heute festgelegt, dass die BFH den Dozierenden Forschungs- oder Bildungsurlaube gewähren kann (Art. 22 Abs. 1). Dieser Grundsatz wird beibehalten. Die Ausgestaltung des Forschungs- und Bildungsurlaubs soll die BFH jedoch künftig selber regeln können. Entsprechend werden die ausführenden Absätze 2 und 3 zur Gehaltskürzung während des Bildungsurlaubs sowie zur Rückzahlungspflicht beim Austritt aufgehoben.

Absatz 4 enthält die Delegation an den Regierungsrat. Weiter regelt Absatz 4 neu die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat.

Artikel 24

Es entspricht der langjährigen Praxis an der BFH, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch in der Lehre (inklusive Weiterbildung) involviert sind. Aus diesem Grund wird Absatz 1 dahingehend ergänzt, dass die wissenschaftlichen Mitarbeitenden nicht nur an den Forschungs- und Entwicklungsarbeiten und an den Dienstleistungen mitwirken, sondern, unter Anleitung und in Verantwortung der Dozierenden, auch in der Lehre.

Die wissenschaftlichen Mitarbeitenden sind zum Teil befristet angestellt. Die Regelung, wonach die Dauer der Anstellung in der Regel nicht befristet ist, entspricht nicht mehr der Hochschulrealität und ist deshalb aufzuheben (Absatz 2).

3.2.5 Drittmittelangestellte

Unter diesem neuen Titel werden die Bestimmungen aufgeführt, welche sich explizit auf Drittmittelangestellte beziehen.

Artikel 24a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Bei dieser Änderung handelt es sich um eine Erweiterung und rechtliche Korrektur einer bereits bestehenden Bestimmung. In Artikel 24a wird neu normiert, dass das Auslaufen der Drittmittel als Kündigungsgrund gilt. Im geltenden Recht ist bereits auf Verordnungsebene geregelt, dass das Auslaufen von Drittmitteln einen triftigen Kündigungsgrund im Sinne der Personalgesetzgebung darstellt.

Im Vergleich zu der geltenden Bestimmung auf Verordnungsebene wird Artikel 24a FaG von Artikel 25 PG losgelöst, stufengerecht auf Gesetzesstufe verankert und auf alle Drittmittelangestellten ausgeweitet. Die Anhebung auf die Gesetzesstufe trägt der Stufengerechtigkeit Rechnung. Um eine Abweichung einer Bestimmung eines Gesetzes vornehmen zu können, ist eine Regelung auf Gesetzesstufe notwendig. Bei Artikel 24a FaG handelt es sich um eine Abweichung von Artikel 25 Absatz 2 PG.

Die Regelung des Auslaufens der Drittmittel als eigenständiger Kündigungsgrund drängt sich deshalb auf, weil eine Einordnung dieses Kündigungsgrundes unter die triftigen Gründe in Artikel 25 Absatz 2 PG als systemwidrig erscheint. Die triftigen Kündigungsgründe gemäss Artikel 25 Absatz 2 PG sind nicht abschliessend aufgelistet. Die dort aufgelisteten triftigen Gründe stehen jedoch alle in Zusammenhang mit der betreffenden Person. Im Gegensatz dazu handelt es sich beim Auslaufen der Drittmittel um einen externen Umstand, welcher nicht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter angelastet werden kann. Die Differenzierung der Kündigungsgründe kann auch von Relevanz für den weiteren Werdegang der betroffenen Person sein, da eine Kündigung gemäss Artikel 25 PG den Eindruck eines Fehlverhaltens erwecken kann. Neu erhält die oder der Mitarbeitende somit entweder eine Kündigung gemäss Artikel 25 PG oder eine Kündigung gemäss Artikel 24a FaG. Die Kündigungsmodalitäten und das Verfahren bleiben gemäss Personalgesetzgebung bestehen. Jedoch ist in Bezug auf Leistungsansprüche geplant, Drittmittelangestellten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des gegenständlichen Kündigungsgrundes aufgelöst wird, einzig Anspruch auf eine an Art. 32 PG angelehnte Abgangsentschädigung zu gewähren, während die Möglichkeit einer Sonderrente (Art. 33 PG) ausgeschlossen wird.

In der Regel sind Drittmittelangestellte befristet angestellt und der Vertrag läuft am Ende der Befristung ab. Das vorzeitige Auslaufen der Drittmittel oder das Auslaufen der Drittmittel für unbefristet angestellte Personen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, ist indessen ein Kündigungsgrund. In den genannten Fällen (vorzeitige Kündigung und Auslaufen der Drittmittel bei einer unbefristet angestellten Person mit Drittmittelvertrag) hat die BFH nachzuweisen, dass jegliche Drittmittelquelle, die für die Bezahlung dieser Anstellung eingesetzt wurde, ausgeschöpft ist. Gelingt dieser Nachweis im Falle der Anfechtung durch die angestellte Person nicht, so ist die Kündigung nichtig.

Die Kündigungsmöglichkeit infolge Auslaufens der Drittmittel gilt für alle Drittmittelangestellten. Die Gründe, welche eine solche Kündigung rechtfertigen, namentlich die Untragbarkeit für die BFH, Vertragsverhältnisse weiterführen zu müssen, auch wenn die damit verbundene Finanzierungsquelle weggefallen ist, können bei sämtlichen Drittmittelangestellten, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, vorliegen.

Artikel 24b

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Durch Artikel 24b kann die BFH neu in einem eng festgelegten Rahmen privatrechtliche Verträge gemäss dem Obligationenrecht abschliessen. Eine solche Anstellung ist ausschliesslich für im Rahmen von Drittmittelprojekten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. In Absatz 1 sind die zusätzlichen Bedingungen aufgelistet. Ein solcher Vertragsabschluss bedingt, dass die BFH durch das Drittmittelprojekt im Wettbewerb mit privaten Anbieterinnen und Anbietern steht (Bst. a) und keinen gesetzlichen Auftrag erfüllt (Bst. b).

Weder die Bundesverfassung noch die Verfassung des Kantons Bern enthalten Bestimmungen über die Rechtsnatur der öffentlichen Dienstverhältnisse. Die herrschende Lehre leitet daraus ab, dass dem Staat die Freiheit zukommt, zwischen dem öffentlich-rechtlichen und dem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zu entscheiden.

Die Bedingungen in Artikel 24b Absatz 1 Buchstaben a und b begrenzen die Möglichkeit des Abschlusses privatrechtlicher Verträge auf die «wirtschaftende Verwaltung». In diesem Bereich handelt die BFH nur mittelbar zur Erfüllung ihrer Aufgaben und nur dort soll eine tatsächliche Unterstellung unter das Privatrecht möglich sein.

In allen anderen Bereichen ist die BFH aufgrund ihrer Übertragung von öffentlich-rechtlichen Aufgaben durch das Staatswesen – gleich wie der Staat – an die Verfassung gebunden. Dies ungeachtet ihrer Handlungsformen. Folglich auch, wenn sie privatrechtlich handelt.

Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten müssen auch weiterhin immer öffentlich-rechtlich angestellt werden. Auch solche, die ausschliesslich im Rahmen eines Drittmittelprojektes angestellt werden. Bei den genannten Stellenkategorien handelt es sich um Stellen in Lehre, Forschung und Entwicklung, bei denen der öffentlich-rechtliche Auftrag der BFH im Vordergrund steht. Es gilt hier das Personalrecht des Kantons, soweit die Spezialgesetzgebung keine Regelung vorsieht.

Durch Absatz 2 wird die Überlagerung von Privatrecht und öffentlichem Recht vermieden. Die personalrechtlichen Bestimmungen der Spezialgesetzgebung sowie die Personalgesetzgebung sind in keinem Fall auf diese Verträge anwendbar, ausser die Verträge würden diesbezüglich explizite Bestimmungen enthalten.

Artikel 25

Früher regelte das FHSG die Zulassungsvoraussetzungen zum (Bachelor- und Master-) Studium an den Fachhochschulen in der Schweiz. Entsprechend wurde im Artikel 25 Absatz 1 FaG geregelt, dass sich die Zulassung zum Studium nach Bundesrecht richtet. Das FHSG wurde jedoch durch den Erlass des HFKG aufgehoben. Das HFKG regelt die Zulassung zur Bachelorstufe. Da eine Änderung der bundesrechtlichen Zulassungsbedingungen jeweils auch wieder eine Änderung des FaG erforderlich werden liesse und auch die Beschlüsse des Hochschulrats umzusetzen sein werden, wird im FaG – in Analogie zu den Zulassungsbestimmungen des PHG – dynamisch auf das HFKG und dessen Ausführungsbestimmungen verwiesen. Somit wird in Absatz 1 neu explizit festgelegt, dass zum Bachelorstudium zugelassen wird, wer die Voraussetzungen nach HFKG und dessen Ausführungsbestimmungen erfüllt.

Zudem wird präzisiert, dass der Regierungsrat das Nähere durch Verordnung regelt. Gemäss Artikel 25 Absatz 1 HFKG ist für die Zulassung zur ersten Studienstufe einer Fachhochschule entweder eine Berufsmaturität in Verbindung mit einer beruflichen Grundbildung in einem dem Fachbereich verwandten Beruf, eine gymnasiale Maturität und eine mindestens einjährige Arbeitswelterfahrung, die berufspraktische und berufstheoretische Kenntnisse in einem dem Fachbereich verwandten Beruf vermittelt hat oder eine Fachmaturität in einer dem Fachbereich verwandten Studienrichtung erforderlich. Im Unterschied zur aufgehobenen Bundesregelung fehlen heute allerdings eine klare Zuordnung und Differenzierung der einzelnen Vorbildungen in Bezug auf die verschiedenen Fachbereiche. So wurde beispielsweise die Fachmaturität nur in den Bereichen Gesundheit, Soziales und Kunst ausdrücklich als anerkannte Vorbildung zum Fachhochschulstudium aufgeführt. Die Zulassungsvoraussetzungen müssen deshalb gemäss Artikel 25 Absatz 2 HFKG von der Hochschulkonferenz in Form von rechtsetzenden Bestimmungen nach Fachbereichen konkretisiert werden. Dabei kann die Hochschulkonferenz auch ergänzende, d. h. im Verhältnis zu Artikel 25 Absatz 1 HFKG erschwerende Voraussetzungen vorsehen (z. B. zusätzliche Eigentumsprüfungen im Fachbereich Musik, Theater und andere Künste).

Die Zulassung zum Masterstudium war bisher im Bundesrecht geregelt, nämlich in Artikel 5 Absatz 4 FHSG. Demnach setzte die Zulassung zum Fachhochschulstudium auf der Masterstufe den Erwerb des Bachelordiploms oder eines gleichwertigen Hochschulabschlusses voraus. Die Fachhochschulen konnten zusätzliche Zulassungsvoraussetzungen festlegen. Da das FHSG aufgehoben wurde und das HFKG die Zulassung zum Masterstudium nicht mehr regelt, muss künftig das kantonale Recht diese Materie

ordnen. In Absatz 1a wird nun die bisherige bundesrechtliche Regelung des eben erwähnten Artikels 5 Absatz 4 FHSG unverändert übernommen. Ebenso wird der Schulrat wie bisher in den Studienreglementen zusätzliche Zulassungsvoraussetzungen festlegen können. Die zusätzlichen Zulassungsvoraussetzungen beziehen sich auf qualitative Anforderungen, wie beispielsweise das Erreichen einer Mindestnote im Bachelordiplom oder das Bestehen einer Eignungsabklärung falls spezielle Fähigkeiten erforderlich sind. Hingegen ist für die Festlegung der quantitativen Anforderungen, also für den Beschluss über die Zulassungsbeschränkungen weiterhin der Regierungsrat zuständig.

Der bisherige Absatz 2 über die Zulassung nach endgültigem Ausschluss erfasst nur Studierende anderer Fachhochschulen. Bereits in der Verordnung über die BFH (Fachhochschulverordnung, FaV; BSG 436.811) wurde mit der Änderung vom 25. Mai 2011 präzisiert, dass die Regelung auch für Studierende der BFH gelten soll (vgl. Art. 61 Abs. 1 FaV). Nun wird die entsprechende formell-gesetzliche Grundlage geschaffen. Die Studierenden der BFH sind alle gleich zu behandeln wie die Studierenden anderer Fachhochschulen, weshalb im Absatz 2 der Begriff «anderen» gestrichen wird.

Die EDK hat ihre Anerkennungsreglemente im März 2019 revidiert. Das Reglement vom 28. März 2019 über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen¹, welches per 1. Januar 2020 in Kraft trat, enthält neu eine Bestimmung betreffend Eignung für den Lehrberuf. Artikel 15 des erwähnten Reglements besagt, dass der Lehrberuf Anforderungen an die Eignung stellt, denen die Studierenden mit Blick auf die Wahrung der Integrität (seelisch-geistige und körperliche) der ihnen (im Praktikum oder Beruf) anvertrauten Schülerinnen und Schüler genügen müssen. Der BFH ist es ein wichtiges Anliegen, für Berufsfelder, wie zum Beispiel die soziale Arbeit, eine analoge Regelung einzuführen, welche jedoch nebst dem Fokus der Arbeit mit Minderjährigen auch diejenige mit schutzbedürftigen Erwachsene miteinbezieht. Aus diesem Grund wird in Absatz 3 neu eine Zulassungsvoraussetzung im Hinblick auf den Schutz der Integrität der künftig anvertrauten Personen geregelt.

Die Eignung im Sinne dieser Regelung beziehungsweise im Sinne der EDK liegt insbesondere nicht vor, wenn Studierende wegen Begehung einer der in Artikel 67 Absatz 3 Buchstaben a bis d oder Absatz 4 Buchstaben a und b des Schweizerischen Strafgesetzbuchs (StGB; SR 311.0) aufgeführten Straftaten verurteilt wurden. Dabei geht es nicht um die Eignung zum Studium, sondern um die Eignung, den Beruf ohne Gefährdung der anvertrauten Personen auszuüben. Liegen diese persönlichen Voraussetzungen für die künftige Berufsausübung mit Blick auf die Integrität der anvertrauten Personen nicht vor, kann die BFH Studienanwärterinnen und Studienanwärtern die Immatrikulation verweigern und Studierende vom Weiterstudium ausschliessen. Der Regierungsrat wird das Nähere voraussichtlich in der Verordnung regeln.

Artikel 26a

Der Begriff «Zulassungsbedingungen» wird durch den Begriff «Zulassungsvoraussetzungen» ersetzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung (Übernahme der aktuellen Terminologie).

Artikel 30

Die Vizerektorinnen und Vizerektoren (Buchstabe b1) sowie die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor (Buchstabe b2) der BFH erhalten neu aus Transparenzgründen auch auf Gesetzesesebene Organstellung (vgl. auch die Ausführungen zu Art. 33). Diese beiden Funktionen haben, gestützt auf Absatz 2 des gegenständlichen Artikels in Verbindung mit Artikel 11 Absatz 4 bzw. Artikel 13 Absatz 3 des Fachhochschulstatuts, bereits heute Organstellung.

¹ <http://www.edk.ch> > Dokumentation > offizielle Texte > Rechtssammlung

4.2.1 Fachhochschulrat

Der Schulrat wird im Rahmen der vorliegenden Revision und in Angleichung an die Terminologie der meisten schweizerischen Fachhochschulen in «Fachhochschulrat» umbenannt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Artikel 33

Die Vizerektorinnen und Vizerektoren sowie die Verwaltungsdirektorin oder der Verwaltungsdirektor wurden bisher von der Rektorin oder dem Rektor angestellt. Aufgrund der neuen Organstellung der beiden Funktionen (vgl. Art. 30 FaG) auf Gesetzesstufe sowie ihrer Berufung in die Fachhochschulleitung (vgl. Art. 36 FaG) werden sie neu vom Schulrat angestellt.

Bislang entschied der Regierungsrat über die Errichtung, Zusammenlegung und Aufhebung der Studiengänge (Art. 57 FaG). Der Entscheid des Regierungsrates war bis anhin notwendig, damit beim Bund die Akkreditierung der Studiengänge beantragt werden konnte. Gemäss dem aufgehobenen FHSG mussten nämlich die einzelnen Studiengänge durch den Bund akkreditiert werden. Mit dem HFKG ist seit dem 1. Januar 2015 nur noch die institutionelle Akkreditierung notwendig. Die Programmakkreditierung ist freiwillig.

Aufgrund der Änderungen auf Bundesebene wird die sich neu etablierte Praxis umgesetzt und der Schulrat wird künftig über die Errichtung, Zusammenlegung und Aufhebung von Studiengängen entscheiden können. Dies ist auch folgerichtig, weil er für die Strategie der BFH zuständig ist. Wie bisher wird im Leistungsauftrag das Studienangebot durch den Regierungsrat definiert. Aus diesem Grund entscheidet der Schulrat über die Studiengänge, unter dem Vorbehalt der Genehmigung des Leistungsauftrags durch den Regierungsrat (Art. 33 Absatz 1 Buchstabe q FaG).

In Absatz 3 wird neu klargestellt, dass die Zuständigkeiten für die Verleihung (folglich auch diejenigen für den Entzug) von Bachelor- und Mastertiteln und für Verfügungen von Leistungsnachweisen, die im Laufe und am Ende eines Studiengangs oder einer Weiterbildung erbracht werden, aus den entsprechenden Reglementen ersichtlich sind. Hierbei wird der übliche Begriff «Prüfungen» verwendet. Damit ist jede Art von überprüfter Studienleistung (Leistungskontrollen, Kompetenznachweise etc.) gemeint.

4.2.2a Vizerektorinnen oder Vizerektoren

Unter diesem neuen Titel werden die Bestimmungen aufgeführt, welche sich auf die Organstellung der Vizerektorinnen oder Vizerektoren beziehen.

Artikel 35a

Aufgrund der neu im Gesetz festgehaltenen Organstellung der Vizerektorinnen oder Vizerektoren (vgl. Art. 30 FaG) werden deren Grundaufgaben und Verantwortlichkeiten auf Gesetzesstufe in allgemeiner Weise erfasst. Der Schulrat der BFH soll die Möglichkeit haben, gemäss den organisatorischen Bedürfnissen der Hochschule Leistungsbereiche in Vizerektoraten zusammenzuführen und zu koordinieren.

Aus diesem Grund hält Absatz 2 fest, dass die BFH das Nähere zu den Vizerektoraten und deren Leistungsbereiche im Rahmen ihrer Organisationsautonomie im Fachhochschulstatut selbstständig regeln kann.

4.2.2b Verwaltungsdirektorin oder Verwaltungsdirektor

Unter diesem neuen Titel werden die Bestimmungen aufgeführt, welche sich auf die Organstellung der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors beziehen.

Artikel 35b

Aufgrund der neu im Gesetz festgehaltenen Organstellung der Verwaltungsdirektorin oder des Verwaltungsdirektors (vgl. Art. 30 FaG) werden auch die entsprechenden Grundaufgaben und Verantwortlichkeiten auf Gesetzesstufe erfasst.

Absatz 2 hält fest, dass die BFH das Nähere im Rahmen ihrer Organisationsautonomie im Fachhochschulstatut selbstständig regeln kann.

Artikel 36

Die Fachhochschulleitung ist das zentrale Koordinationsorgan der BFH auf der operativen Ebene. Sie vereinigt die Rektorin oder den Rektor, die Departementsleiterinnen und Departementsleiter sowie neu die Vizerektorinnen und Vizerektoren und die Verwaltungsdirektorin oder den Verwaltungsdirektoren. Die Fachhochschulleitung unterstützt die Rektorin oder den Rektor in der operativen Führung und stellt dabei insbesondere die Koordination der Aufgaben der Departemente sicher.

Der Verwaltungsdirektor führt an der BFH die Bereiche Finanzen und Controlling, Personal, Informatik und Immobilienmanagement. Er leistet damit eine wichtige Koordinationsfunktion für die Departemente und trägt eine hohe Verantwortung für das Gelingen der vielfältigen Aufgaben der BFH. Auch an der Universität und der PH Bern ist der Verwaltungsdirektor oder die Verwaltungsdirektorin Mitglied der Universitäts- bzw. Schulleitung. Damit erfolgt mit dieser Änderung auch eine Angleichung an die zwei anderen Hochschulen.

Artikel 37

Vorgesehen ist die Streichung der Pflicht zur Bezeichnung der ständigen Kommissionen im Statut der BFH (Abs. 2). Dies stellt für die BFH eine organisatorische Vereinfachung dar, weil sie im Rahmen ihrer internen Organisation ihre Ressorts in das Statut aufgenommen und deren Position (auch gegenüber den ständigen Kommissionen) gestärkt hat. Entsprechend ist es nicht mehr zielführend, die ständigen Kommissionen im Statut explizit erwähnen zu müssen, da diese jeweils dem Vizerektorat oder einem entsprechenden Ressort zugeordnet sind (vgl. Art. 27 Abs. 2 FaSt).

Artikel 40

Im Sinne einer Erweiterung der Organisationsautonomie der BFH wird die Zusammensetzung der Departementsleitung künftig nicht mehr im Gesetz festgelegt sein, sondern, analog zur Universität, im Statut definiert werden. Die angestrebte Verschiebung der Zusammensetzung der Departementsleitung ins Fachhochschulstatut rechtfertigt sich insbesondere aus der Vereinfachung, welche sich für die BFH im Falle einer internen Reorganisation ergibt – auch im Zusammenhang mit der geplanten Kompetenzübertragung bezüglich Errichtung, Zusammenlegung und Aufhebung von Studiengängen vom Regierungsrat an den Schulrat (vgl. diesbezüglich die Art 33, Art. 52 und Art. 57 FaG).

Artikel 41

Die Organisation des Studienangebots wird in Artikel 41 geregelt. Da die verschiedenen Studienformen (Vollzeitstudium, berufsbegleitendes Studium) nicht mehr im Gesetz geregelt werden sollen, wird der Begriff «berufsbegleitend» aufgehoben (vgl. Ausführungen zu Art. 2). Dadurch soll bei der Organisation des gesamten Studienangebotes (und nicht nur des berufsbegleitenden) nach Möglichkeit auf die Bedürfnisse der Studierenden sowie von Wirtschaft und Gesellschaft Rücksicht genommen werden.

Artikel 52

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Der Begriff der Semesterwochenstunde ist veraltet. Neu wird in Absatz 6 nur noch festgelegt, dass die Gebühren für Fachhörerinnen und Fachhörer pro Semester höchstens 1200 Franken betragen. Die Höhe der Gebühr, die entrichtet werden muss, wird abhängig sein von der beanspruchten Leistung, also etwa von der Anzahl der besuchten Lehrveranstaltungen oder Lektionen. Die Befugnis zur konkreten Ausgestaltung kann vom Regierungsrat an die Bildungs- und Kulturdirektion oder an den Schulrat delegiert werden.

Betreffend die Prüfungsgebühren sieht die Bestimmung des bisherigen Absatzes 7 lediglich eine Delegationsmöglichkeit des Regierungsrats an die Bildungs- und Kulturdirektion vor. Tatsächlich aber wird die Festlegung der Gebühren für die einzelnen Prüfungen in den Studienreglementen und somit vom Schulrat festgelegt (vgl. Art. 74 Abs. 1 FaV). Daher wird nun in Absatz 7 die entsprechende formell-gesetzliche Grundlage dafür geschaffen.

Artikel 54a

Das FaG enthält (im Gegensatz zum UniG und zum momentan anwendbaren PG) noch keine Bestimmung über das geistige Eigentum. Eine analoge Bestimmung zu jener im UniG wird mit dieser Revision in Artikel 54a eingeführt, da diese abschliessende Bestimmung besser auf die hochschulspezifischen Verhältnisse zugeschnitten ist als diejenige aus dem PG.

Absatz 1 entspricht dem Wortlaut des Personalgesetzes im Bereich «Geistiges Eigentum», wonach immaterielle Arbeitsergebnisse, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit schaffen, ohne weiteres als dem Arbeitgeber abgetreten gelten. Das «immaterielle Arbeitsergebnis» dient als Sammelbegriff. Darunter fällt der ganze Bereich des bundesrechtlich geregelten geistigen Eigentums und des Designs.

Absatz 2 schafft eine klare, an Artikel 17 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz, URG; SR 231.1) angelehnte Grundlage, welche der BFH die ausschliesslichen Verwendungsbefugnisse an den von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit geschaffenen Computerprogrammen einräumt.

Absatz 3 bestimmt, dass falls immaterielle Arbeitsergebnisse im Rahmen einer Nebenbeschäftigung entstanden sind, die Erträge aus der Verwertung wie Erträge aus Nebenbeschäftigungen behandelt werden.

In Absatz 4 ist der Vorrang vertraglicher Regelungen in diesem Bereich gesetzlich festgehalten. Wird zwischen den Partnern kein Vertrag abgeschlossen, so gelten die gesetzlichen Bestimmungen sinngemäss.

Artikel 57

Da neu der Schulrat und nicht mehr der Regierungsrat über die Errichtung, Zusammenlegung und Aufhebung von Studiengängen entscheiden soll, ist die Bestimmung in Absatz 1 Buchstabe a aufzuheben. Das Studienangebot wird nur noch im Leistungsauftrag des Regierungsrats an die BFH definiert (vgl. auch Ausführungen zu Art. 33).

Artikel 57a

Aufgrund der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich ist der Begriff «die Anstellung» in Buchstabe c von Absatz 2 aufzuheben.

Artikel 60

Die Rechtswege sollen nicht verändert werden.

Weiterhin soll die Bildungs- und Kulturdirektion primär über Beschwerden in personalrechtlichen Angelegenheiten und zu Zulassungen, die Rekurskommission über Beschwerden zu Prüfungsergebnissen entscheiden.

Absatz 1 wird aber präzisiert, damit die Rekurskommission auch für Beschwerden im Bereich von Bachelor- und Mastertiteln oder Prüfungsergebnissen zuständig ist, wenn der Rektor oder die Rektorin, die Fachhochschulleitung oder der Schulrat diese verliehen (oder auch entzogen) oder verfügt hat.

Artikel 60a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen wird.

In der Wissenschaftsgemeinschaft besteht Einigkeit darüber, dass Verstösse gegen die Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis von den betroffenen Institutionen zu verfolgen sind. In einem von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten wurde festgestellt, dass zur Sicherstellung der Rechtmässigkeit eines Datenaustausches zwischen den Universitäten und anderen in- und ausländischen Institutionen die Grundsätze in den Gesetzen der kantonalen Universitäten zu verankern sind. Diese Grundsätze sollen sich auf die Sicherung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis sowie auf den Datenaustausch und die Sanktionen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten beziehen. Eine entsprechende Regelung, welche sich an diesem Rechtsgutachten orientiert, wird nun ins Gesetz über die BFH aufgenommen werden.

Absatz 1 legt im Sinne eines Grundsatzbekenntnisses fest, dass an der BFH die anerkannten Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis beachtet werden müssen. Dieses Prinzip ist zwar an der BFH tief verankert, jedoch auf Gesetzesebene bis jetzt nicht festgehalten. In der Wissenschaftsgemeinschaft bestehen aber bereits heute verschiedene internationale Richtlinien, eine Reihe von «good-practice»-Regelungen in verschiedenen Forschungsbereichen und namentlich auch allgemeine Grundsätze und Regelungen im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten von Forschenden.

Mit der Einführung des vorliegenden Absatzes wird dieser Entwicklung Rechnung getragen, indem der entsprechende Grundsatz als allgemeine Norm festgehalten wird. Nebst den Angehörigen der BFH, zu welchen gemäss Artikel 10 Absatz 1 FaG die Studierenden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

der BFH gehören, haben sich auch alle weiteren an der Berner Fachhochschule wissenschaftlich tätigen Personen an diese Regeln zu halten.

Gemäss Absatz 2 werden die Regeln der wissenschaftlichen Integrität durch die BFH in einem Reglement konkretisiert, damit diese insbesondere auch bei nicht strafrechtlich relevanten Verfehlungen gegen die gute wissenschaftliche Praxis geahndet werden können.

Die Absätze 3 und 4 schaffen die gesetzliche Grundlage für den in- und ausländischen Datenaustausch als Mittel zur Gewährleistung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis. Zweck dieser Bestimmung ist es, den Hochschulen sowie Forschungs- und Forschungsförderungsinstitutionen zu erlauben, im Falle einer Verletzung oder des begründeten Verdachts einer Verletzung dieser Regeln, Auskünfte bei betroffenen Institutionen einzuholen oder diesen solche über vergangene oder bestehende Verletzungen erteilen zu können. Unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung und der wirkungsvollen Bekämpfung von wissenschaftlichem Missbrauch (insbesondere bei wissenschaftlichen Plagiaten) brauchen die Hochschulen und allfällige Forschungspartner geeignete Mittel, um miteinander Daten über wissenschaftliches Fehlverhalten austauschen zu können. Die Absätze 3 und 4 geben diesen Institutionen neu die Kompetenz, bei begründetem Verdacht auf Verletzung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis entsprechende Auskünfte einzuholen oder zu erteilen. Dies soll eine enge Zusammenarbeit und eine offene Information, auch in Bezug auf allfällig besonders schützenswerte Daten, zwischen den betroffenen Institutionen ermöglichen. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d des kantonalen Datenschutzgesetzes (KDSG; BSG 152.04) definiert, dass Daten im Zusammenhang mit Straftaten als besonders schützenswerte Daten gelten. Gemäss Artikel 6 Absatz 1 KDSG muss die Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten auf formeller Gesetzesstufe geregelt sein. Mit vorliegender Bestimmung wird diesen Voraussetzungen Rechnung getragen.

Absatz 5 legt eine relative sowie eine absolute Verjährungsfrist für die Befugnis zur Auskunftserteilung oder -einholung fest.

Artikel 61

Der Schutz der Bezeichnung «Fachhochschule» und davon abgeleiteten Bezeichnungen wird durch Artikel 62 f. HFKG geregelt. Eine kantonale Regelung ist nicht weiter nötig.

Der Schutz der akademischen Titel wird durch das Kantonale Strafrecht (Art. 11 des Gesetzes vom 9. April 2009 über das kantonale Strafrecht [KStrG; BSG 311.1]) sichergestellt. Der Schutz weiterer Bezeichnungen wie zum Beispiel das Certificate of Advanced Studies (CAS) ist aber vorliegend sicherzustellen. Entsprechend wird die Bestimmung angepasst.

Artikel 61a

Der Begriff «Lauterkeit der Wissenschaft» wird durch den Begriff «Wissenschaftliche Integrität» ersetzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung (Übernahme der aktuellen Terminologie).

Übergangsbestimmung

Artikel T2-1

Artikel 19 über die Nebenbeschäftigungen ist erst auf den 1. Januar 2023 anwendbar.

Die Deklaration der Nebenbeschäftigungen sowie der dazugehörige Bericht, welcher von der BFH erstellt wird, beziehen sich auch auf das entsprechende Kalenderjahr. Entsprechend ist es wesentlich praktikabler, die Änderungen im System der Nebenbeschäftigungen erst auf den Beginn des nächsten Kalenderjahrs als anwendbar zu erklären.

Artikel T2-2

Die Anpassung der bestehenden Arbeitsverhältnisse an das neue Recht wird durch den Regierungsrat geregelt. Der Regierungsrat kann diese Befugnis ganz oder teilweise an den Schulrat übertragen.

4.2 Gesetz vom 5. September 1996 über die Universität (UniG; BSG 436.11)

Artikel 4

Seit dem 1. Januar 2020 wird die Benennung der Titel, die mit Studienleistungen verbunden sind, gesamtschweizerisch einheitlich geregelt. Die universitären Hochschulen verleihen demnach Bachelor-, Master- und Dokortitel (Art. 11 der Verordnung des Hochschulrates über die Koordination der Lehre an den Schweizerischen Hochschulen). Diese Titel werden traditionsgemäss von den Fakultäten verliehen (Art. 44 UniG). Die weiteren universitären Titel werden nicht gesamtschweizerisch, sondern von jeder Universität eigenständig geregelt. Diese Titel werden an der Universität Bern entweder vom Senat oder von der Universitätsleitung verliehen.

Wurde ein Titel durch Täuschung oder Irrtum erworben oder hat die Trägerin oder der Träger gegen die Regeln der wissenschaftlichen Lauterkeit verstossen, ist der Senat berechtigt, den Titel zu entziehen (vgl. Art. 36). Diese Entzüge sind selten und sollen aufgrund einheitlicher Kriterien vom obersten rechtsetzenden Organ der Universität, in welchem alle Fakultäten vertreten sind, entschieden werden.

Einen Spezialfall stellt der Titel Privatdozentin oder Privatdozent dar. Der Titel Privatdozentin oder Privatdozent hängt mit der Erteilung der Lehrbefugnis zusammen und wird aufgrund einer Habilitation verliehen. Während die Fakultät über die wissenschaftlichen Leistungen und damit die Habilitation befindet und dann Antrag stellt (Art. 44 UniG), obliegt die eigentliche Verleihung – wie auch der Entzug – des Titels und der Lehrbefugnis der Universitätsleitung (Art. 39 UniG).

Die Universität bietet weitere Bildungsgänge und Kurse an. Die Bestätigungen über die weiteren absolvierten Bildungsgänge und Kurse werden unter «Bescheinigungen» zusammengefasst. Darunter fallen beispielsweise Weiterbildungsabschlüsse wie das Diploma of Advanced Studies (DAS). Nicht zuletzt sind zudem auch die Leistungsnachweise, die im Laufe des Bachelor- oder Masterstudiums oder im Laufe eines anderen Bildungsgangs ausgestellt werden, «Bescheinigungen» der Universität.

Artikel 9

In der Aufzählung von Absatz 2 werden künftig nur noch jene Kategorien explizit aufgeführt, für welche in Kapitel 2 des Gesetzes («Angehörige der Universität») nebst den gemeinsamen Bestimmungen noch zusätzliche spezifische Regelungen bestehen. Enthält das Gesetz keine konkreten Bestimmungen, ist das entsprechende Arbeitsverhältnis jeweils unter die «weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» zu subsumieren.

Der neue Absatz 3 definiert den Begriff der Drittmittelangestellten. Drittmittelanstellungen können in fast allen bestehenden Personalkategorien vorkommen. Es handelt sich somit um eine andere Unterteilung der Angehörigen der Universität neben der Unterteilung gemäss Absatz 2. So können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet ihrer Zugehörigkeit gemäss Absatz 2 Drittmittelangestellte sein oder nicht. Dadurch wird jedoch präzisiert, dass es sich bei Drittmittelangestellten immer auch um Angehörige der Universität handelt. Diese Definition geschieht im Hinblick auf die geplanten Neuerungen im Drittmittelbereich (vgl. Art. 28a und Art. 28b) zur besseren Transparenz.

In der Definition der Drittmittelangestellten wird als Abgrenzungskriterium die Art und Weise der Finanzierung der Stelle herangezogen. So kann eine Person an der Universität nur Drittmittelangestellte oder Drittmittelangestellter sein, wenn ihr Gehalt durch Drittmittel finanziert wird. In der Regel erfolgen diese Anstellungen im Rahmen der Durchführung von Forschungsvorhaben, für welche Gelder beantragt wurden. Ebenfalls möglich sind Drittmittel, welche die Hochschule für das Erbringen von klar definierten

Dienstleistungen erhält. Im Falle einer Drittmittelanstellung sind das Forschungsvorhaben oder das Aufgabengebiet sowie die Finanzierungsquelle jeweils ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder im Stellenbeschrieb festzuhalten.

Personen mit einem solchen Vertrag werden aus den Drittmitteln bezahlt, die zur Finanzierung dieser Stelle angeworben werden. Sofern während der Anstellungsdauer von der Universität verschiedene Drittmittelquellen zur Finanzierung der Anstellung eingesetzt werden, gelten sämtliche Quellen als Drittmittelquellen für diese Anstellung. Dies ist für den Nachweis des Auslaufens der Drittmittel bei einer entsprechenden Kündigung relevant.

Absatz 4 hält präzisierend fest, dass der Regierungsrat künftig weitere Kategorien festlegen kann, falls sich weitere Differenzierungen aufdrängen.

Artikel 18

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Artikel 18 ist die Kernbestimmung im UniG zum Personalrecht und regelt das Verhältnis zur kantonalen Personalgesetzgebung. Ziel der gewählten Formulierung ist, dass sie der Regelungsstufe Gesetz entspricht und genügend Freiraum bietet für die zeit- und sachgemässe Konkretisierung auf Verordnungs- oder Reglementebene. Dabei sollen Regelungen im Spezialgesetz vermieden werden, die im generellen Personalrecht auf Verordnungsebene geregelt sind.

Gleichzeitig ist der Gesetzesentwurf genügend bestimmt, damit der Gesetzgeber weiss, was er regelt, und welche Gebiete – im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich – verbietet sind.

Absatz 3

In Absatz 3 ist auf detaillierte Weise der Rahmen der Delegation an den Regierungsrat festgehalten, namentlich die Regelungsgegenstände, für welche der Regierungsrat Abweichungen von der Personalgesetzgebung vornehmen kann. Die geltende Bestimmung erwies sich als zu konkret für die Gesetzesebene. Eine neue Konzipierung des Artikels erschien deshalb als zielführend.

Neu wird allgemein geregelt, dass der Regierungsrat – wo und falls nötig – abweichende Bestimmungen von der kantonalen Personalgesetzgebung vorsieht, sofern die hochschulspezifischen Verhältnisse es rechtfertigen. Unzulässig sind hingegen Abweichungen, welche zwar im Interesse der Hochschule sind, sich aber nicht durch besondere Umstände, welche sich von der Zentralverwaltung des Kantons unterscheiden, rechtfertigen lassen. So lässt sich auch sicherstellen, dass grundlegende Anstellungsbedingungen der kantonalen Personalgesetzgebung, wie zum Beispiel (im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf) die Dauer des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs, auch von den Hochschulen weiterhin eingehalten werden müssen.

Der Personenkreis wird erweitert, indem er sich nicht mehr ausschliesslich auf Mitarbeitende in den Bereichen Forschung und Lehre beschränkt. Folglich ist nicht mehr nur die Anstellung in Forschung und Lehre das relevante Kriterium. Für eine Abweichung von der Personalgesetzgebung muss künftig vielmehr nachvollziehbar aufgezeigt werden, inwiefern sich die spezifischen Rahmenbedingungen eines Anstellungsverhältnisses (oder einer Kategorie der Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter) grundsätzlich von den Verhältnissen in der kantonalen Verwaltung unterscheiden.

Zudem wird der sachliche Anwendungsbereich neu gegliedert, abstrakter formuliert und um einige Personalrechtsbereiche, in welchen den Hochschulen mehr Autonomie gewährt werden soll, erweitert.

Die neu vorgesehenen Delegationen erfüllen die Voraussetzungen von Artikel 69 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1). Gemäss Artikel 69 KV dürfen dem Regierungsrat Befugnisse übertragen werden, falls die Delegation auf ein bestimmtes Gebiet beschränkt ist und das Gesetz den Rahmen der Delegation festlegt. Die Neugliederung in Absatz 3 stellt das Erfordernis der gesetzlichen Grundlage weiterhin sicher. Der Zweck der Delegation ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang von Artikel 18 U-niG: Es sollen nur dort Abweichungen von der Personalgesetzgebung vorgenommen werden, wo die hochschulspezifischen Verhältnisse an der Universität dies rechtfertigen. Der Rahmen der Delegation ist somit klar festgelegt.

Die Regelung dieser Bereiche wird der Regierungsrat neu ganz oder teilweise der Universitätsleitung übertragen können (Abs. 4). Dies ermöglicht es dem Regierungsrat, den besonderen Bedürfnissen der Hochschulen – wie in den folgenden Abschnitten beschrieben – gerecht zu werden und gleichzeitig die Autonomie sowie die Position der Universitätsleitung als Leitungsorgan der Universität zu stärken.

Buchstabe a – Vertragsdauer

Unter diesem Bereich wird namentlich eine Abweichung von den kantonalen Regeln bezüglich Befristung des Angestelltenverhältnisses verstanden, wie es für Mitarbeitende in Forschung und Lehre bereits nach geltendem Recht vorgesehen ist. Gemäss dem Personalgesetz werden befristete Verträge nach fünf Jahren automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt. Abweichungen rechtfertigen sich vor allem bei Anstellungen, welche bereits durch das Gesetz befristet sind, wie z. B. die Anstellung von Assistentinnen und Assistenten oder bei Drittmittelanstellungen, bei denen die Finanzierung naturgemäss beschränkt ist.

Buchstabe b – Fristen, Termine und Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Regelung dieser Bereiche ist nach geltendem Recht bereits eine Delegationsmöglichkeit an den Regierungsrat vorgesehen. Eine sich rechtfertigende Abweichung in diesen Bereichen ist beispielsweise die Regelung, dass Dozentinnen und Dozenten nur auf Ende des Semesters kündigen dürfen oder gewisse abweichende Bestimmungen für Drittmittelangestellte.

Buchstabe c – Beschäftigungsgrad als feste Zahl oder Bandbreite

Dieser Bereich wurde neu aufgenommen. Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Bisher besteht an der Universität noch keine Möglichkeit von Bandbreitenanstellungen. Eine Bandbreitenanstellung soll neu möglich sein, sofern hochschulspezifische Verhältnisse dies rechtfertigen. Der Beschäftigungsgrad kann fest sein oder eine Bandbreite (wie in Art. 4 LAG) umfassen.

Buchstabe d – Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt und individueller Gehaltsaufstieg

1. Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt: Für Abweichungen in diesem Bereich ist bereits heute der Regierungsrat zuständig. Dabei kann er für die Bemessung des Gehalts innerhalb der gesetzlichen Höchstbeträge abweichende Regelungen vornehmen.

2. Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Gehaltsaufstiege: In diesem Bereich soll den Hochschulen mehr Handlungsspielraum eingeräumt werden. Absatz 3 Buchstabe d sieht namentlich betreffend Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie individuelle Gehaltsaufstiege neu die Möglichkeit für abweichende Regelungen von der Personalgesetzgebung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität vor. Dies, weil bei der Universität besondere Anstellungsverhältnisse vorliegen, die nicht mit denjenigen des Kantons vergleichbar sind (wie diverse Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Dienstleistungen, befristete Qualifikationsstellen, Drittmittelanstellungen), weshalb sich eine einheitliche Durchführung dieser Beurteilungen nach den Regeln der kantonalen Personalgesetzgebung als problematisch erwiesen hat. Insbesondere, weil es auch beim administrativ-technischen Personal viele Mitarbeitende gibt, die über eine Doppelanstellung verfügen oder in Teams und Projekten

eng mit Angestellten in Forschung und Lehre zusammenarbeiten. Eine diesen Gegebenheiten angepassten Handhabung betreffend Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie individuelle Gehaltsaufstiege soll daher ermöglicht werden. Der generelle Gehaltsaufstieg wird hingegen weiterhin vom Regierungsrat festgelegt und bleibt für die Hochschulen verbindlich.

Buchstabe e – Arbeitszeitmodell

Unter diesem Begriff werden namentlich folgende Regelungsgegenstände verstanden und zusammengefasst: Finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben, Langzeitkonti, Arbeit unter besonderen Verhältnissen, Jahresarbeitszeitsaldo, Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug, Kurzurlaub sowie Treueprämie. Nachfolgend findet sich zu jedem Regelungsgegenstand einzeln eine entsprechende Erläuterung:

1. Finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben: Dem Regierungsrat soll neu ermöglicht werden, die finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vorliegen hochschulspezifischer Verhältnisse, die eine Abweichung zum PG rechtfertigen, an die Universitätsleitung delegieren zu können. Bisher konnte er nur selber Abweichungen für Mitarbeitende in Forschung und Lehre vornehmen. Damit kann den besonderen Bedürfnissen der Universität Rechnung getragen werden. Zudem wäre es im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich nicht zielführend, die Delegationsmöglichkeit des Regierungsrates in den (nachfolgend beschriebenen) Bereichen Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug zu erweitern, jedoch den vorliegenden Bereich auszuklammern, da zum Beispiel der (Nicht-)Bezug von Ferien in engem Zusammenhang mit dessen allfälliger finanzieller Abgeltung steht.

2. Langzeitkonti: Das Langzeitkonto ist ein individuelles, ausschliesslich in Form von Zeit (Arbeitstage) geführtes Konto zur Erfassung von nicht bezogenen Ferientagen. Der Regierungsrat soll neu Bestimmungen zum Langzeitkonto für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber erlassen oder an die Universitätsleitung delegieren können. Damit kann den hochschulspezifischen Bedürfnissen der Universität in der Personalführung und -organisation besser Rechnung getragen werden. Dies ermöglicht ihr insbesondere im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Zeitpunkten des Beginns von Kalenderjahr und Semester bzw. Studienjahr mehr Flexibilität. Nach geltendem Recht sind Abweichungen einzig durch den Regierungsrat und nur für Mitarbeitende in Forschung und Lehre vorgesehen.

3. Arbeit unter besonderen Verhältnissen: Der Regierungsrat kann neu für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität betreffend Arbeit unter besonderen Verhältnissen (insbesondere Pikett-, Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit, vgl. Art. 77 PG) Regelungen vorsehen, die von der Personalgesetzgebung abweichen. Auch in diesem Bereich ist durch die Bestimmung in Absatz 4 eine Delegation der Kompetenzen vom Regierungsrat an die Universitätsleitung möglich. Eine umfassende Delegation ist jedoch nicht vorgesehen.

4. Jahresarbeitszeitsaldo: Die Universität soll die Höhe des maximalen Übertrags des Jahresarbeitszeitsaldos grundsätzlich selber regeln können. Dies aufgrund des besonderen Auftrags einer beträchtlichen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der damit einhergehenden Arbeitszeitgestaltung, die eine bestimmte Flexibilität verlangen, um den ordentlichen Studienbetrieb gewährleisten zu können. Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Jahresarbeitszeitsaldo neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 4 die Möglichkeit der Subdelegation an die Universitätsleitung wahrnehmen kann. Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes, aber auch aus finanziellen Überlegungen, ist vorgesehen, in der Verordnung einen Höchstsaldo festzulegen, und zwar von maximal 200 Plus- bzw. Minusstunden (in der Personalgesetzgebung ist dies 100 Plus- bzw. Minusstunden). In begründeten Ausnahmefällen soll mit Bewilligung der Rektorin oder des Rektors ein höherer Übertrag des Zeitguthabens auf das Folgejahr erfolgen können.

5. Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug: Im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich soll die Universität die Arbeitszeiterfassung sowie den Ferienbezug für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber regeln können. Damit wird den hochschulspezifischen Bedürfnissen, insbesondere im Zusammenhang mit der grossen Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung vieler Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter der Universität, Rechnung getragen. Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 4 die Möglichkeit der Subdelegation an die Universitätsleitung wahrnehmen kann.

6. Kurzurlaub: Die Universität soll neu die Möglichkeit erhalten, den Bezug von Kurzurlaub besser mit den Bedürfnissen eines geordneten Lehrbetriebs abstimmen zu können. Dabei bleibt die Anspruchsbeurteilung der Urlaube weiterhin gemäss PG bestehen. Der Universität soll jedoch ermöglicht werden, die Modalitäten betreffend Bezug solcher Urlaube selber regeln zu können.

Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Bezug von Kurzurlaub neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 4 die Möglichkeit der Subdelegation an die Universitätsleitung wahrnehmen kann.

7. Treueprämie: Mitarbeitende der Universität haben gemäss Personalgesetzgebung Anspruch auf Treueprämien. Der Anspruch und der Umfang der Treueprämie bleibt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität gemäss kantonalen Personalgesetzgebung bestehen. Die Universität soll jedoch neu den Bezug selber regeln können, um zu verhindern, dass durch die bestehende Regelung der ordentliche Hochschulbetrieb gestört wird (z. B. Bezug nur in der unterrichtsfreien Zeit bzw. den Semesterferien). Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Treueprämie neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 4 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

Buchstabe f – Auslagenersatz

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

In Artikel 18 Absatz 3 Buchstabe f UniG wird neu eine Bestimmung zur abweichenden Regelung des Auslagenersatzes eingeführt. Im Rahmen der Ausführungsgesetzgebung soll der dem PG entnommene Grundsatz verankert werden, dass die Universität ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auslagen ersetzt, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind. Basierend auf diesem Grundsatz soll neu eine hochschulspezifische Regelung des Auslagenersatzes erlassen werden können.

Entsprechend wird die Regelung betreffend Auslagenersatz neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 4 die Möglichkeit der Subdelegation an die Universitätsleitung wahrnehmen kann.

Absatz 4

Die Einführung von Absatz 4 ist eines der Kernstücke der vorliegenden Gesetzesrevision. Er stellt die gesetzliche Grundlage für eine Subdelegation vom Regierungsrat an die Universität dar. Es handelt sich dabei um Bereiche, bei denen es sinnvoll und möglich erscheint, der Universität die Regelungskompetenz im Sinne der Autonomie im Personalrechtsbereich soweit zielführend selbst zu überlassen.

Sofern der Regierungsrat der Universitätsleitung die Kompetenz auf Verordnungsebene überträgt, ist diese ermächtigt, die Regelungsgegenstände, stets unter Wahrung der Mitwirkungsrechte der Angehörigen der Hochschule, selbst durch Reglement im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu regeln.

Neben der neu geschaffenen Delegationsmöglichkeit der sachlichen Regelungsgegenstände (Beschäftigungsgrad und Bandbreite, Jahresarbeitszeitsaldo, Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug, Kurzurlaub, Treueprämie, Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, Gehaltsaufstiege sowie Arbeit unter besonderen Verhältnissen), für welche die Möglichkeit einer Übertragung der Befugnisse vom Regierungsrat an die Universitätsleitung vorgesehen ist, wird zudem für die Regelungsbezugnis von bereits nach geltendem Recht an den Regierungsrat delegierten Bereichen (Befristung des Angestelltenverhältnisses, Gehaltseinstufung, Fristen, Termine und Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben, Langzeitkonti) die Subdelegationsmöglichkeit an die Universitätsleitung vorgesehen.

Artikel 18a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Die Regelung der Zuständigkeiten für Anstellungen und weitere personalrechtliche Angelegenheiten wird, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt, wie bis anhin an den Regierungsrat delegiert, mit einer Subdelegationsmöglichkeit an die Universitätsleitung. Auf Verordnungsstufe soll die Universitätsleitung die Möglichkeit erhalten, die Zuständigkeiten durch ein Reglement an einzelne Mitglieder der Universitätsleitung weiter zu delegieren.

Artikel 18b

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Absatz 1 regelt neu den Wegfall der Genehmigungspflicht durch eine kantonale Stelle. Wird in der Personalgesetzgebung das Einvernehmen mit einer kantonalen Stelle oder deren Zustimmung vorausgesetzt, ist die Universität davon ausgenommen.

Die Bestimmung ist als Generalklausel ausgestaltet, um auch zukünftige neue Bestimmungen in der Personalgesetzgebung abzudecken.

Artikel 19

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Artikel 19 UniG regelt den Bereich der Nebenbeschäftigungen. Bei den in diesem Artikel vorgenommenen Änderungen handelt es sich um mehrere Präzisierungen sowie die Regelung der Delegation und Subdelegation.

Der Grundsatz, wonach Nebenbeschäftigungen die dienstliche Tätigkeit und den Betrieb der Universität nicht beeinträchtigen dürfen, wird neu in Absatz 1 festgehalten.

Absatz 2 wird allgemeiner formuliert und mit dem Begriff «in der Regel» ergänzt. Die neue Bestimmung lautet folglich, dass Nebenbeschäftigungen in der Regel bewilligungspflichtig sind. Bereits bisher gibt es auf Verordnungsebene Ausnahmen von der Bewilligungspflicht. So gibt es gemäss geltendem Recht eine Liste von generell erlaubten Nebenbeschäftigungen wie z. B. Lehraufträge an anderen schweizerischen Hochschulen bis zu zwei Lektionen pro Woche. Um dies auf Gesetzesstufe hinreichend abzubilden, wurde die oben erwähnte Ergänzung notwendig. Unterstützend wird zudem in Absatz 6 festgehalten, dass der Regierungsrat das Nähere zu den Ausnahmen der Bewilligungspflicht durch Verordnung regelt.

Absatz 3, betreffend die Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei dauernder erheblicher Belastung durch eine Nebenbeschäftigung, bleibt inhaltlich bestehen, wird aber vom aktuellen Absatz 5 nach vorne verschoben.

Absatz 4 regelt neu, dass die Nutzung von Infrastruktur und Personal bei der Ausübung von Nebenbeschäftigungen durch eine Pauschale abgegolten werden kann, da die Erbringung des Nachweises der Kosten der effektiven Nutzung mit einem unverhältnismässig grossen Aufwand verbunden wäre. Es erscheint in diesem Zusammenhang als sinnvoller, z. B. für die Benutzung des von der Hochschule zur

Verfügung gestellten Computers für Nebenbeschäftigungen über einem gewissen Ausmass eine Pauschale zu erheben. Geplant ist, dass auf Verordnungsstufe der Universitätsleitung aufgrund deren Sachnähe die Kompetenz übertragen wird, hierzu die Pauschalen festzulegen.

Betreffend die Begriffsverwendung von «Infrastruktur» und «Personal» ist darauf hinzuweisen, dass gemäss geltendem Recht auf Verordnungsstufe festgehalten wurde, dass «Personal» unter den Begriff «Infrastruktur» fällt. Da dies jedoch nicht dem allgemeinen Verständnis entspricht und zudem geplant ist, die ausführenden Bestimmungen auf Verordnungsstufe aufzuheben, werden beide Begriffe explizit in Absatz 4 genannt.

Absatz 5 regelt, dass die Nebenbeschäftigten, die zeitliche Belastung und die Erträge jährlich in Form einer Selbstdeklaration in der Regel zu melden sind. Wie in Absatz 1 wurde der Begriff «in der Regel» eingeschoben, um die Zulässigkeit der Ausnahmen auf Gesetzesstufe hinreichend abzubilden. Ein Beispiel für eine solche Ausnahme ist z. B. eine Mindestgrenze beim Beschäftigungsgrad für die Deklarationspflicht.

Gemäss dem neu eingefügten Absatz 6 kann der Regierungsrat Ausnahmen von der Bewilligungs- und Deklarationspflicht vorsehen. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise der Universitätsleitung übertragen.

Zudem sieht der neue Absatz 7 vor, dass der Regierungsrat die Einzelheiten zu den zulässigen Nebenbeschäftigten, die Zuständigkeiten und die Einzelheiten des Bewilligungs- und Deklarationsverfahrens sowie die Abgeltung durch Verordnung regelt. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise der Bildungs- und Kulturdirektion oder der Universitätsleitung übertragen.

Es ist geplant, auf Verordnungsstufe die Kompetenz zur Regelung der Nebenbeschäftigten der Universität zu übertragen, wobei die Universität verpflichtet wird, die Bildungs- und Kulturdirektion über das Reglement und seine allfälligen Änderungen in Kenntnis zu setzen und jährlich einen Bericht über die Nebenbeschäftigten zuhanden der Bildungs- und Kulturdirektion zu erstellen.

Artikel 21

Artikel 21 Absatz 1 legt die verschiedenen Kategorien von Dozentinnen und Dozenten fest. Im neuen Artikel 9 Absatz 4 wird dem Regierungsrat die grundsätzliche Kompetenz übertragen, weitere Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festzulegen. In Artikel 21 Absatz 1 wird der Begriff «insbesondere» ergänzt, um klarzustellen, dass es sich bei den unterschiedlichen Kategorien der Dozierenden nicht um eine abschliessende Auflistung handelt.

Unter Absatz 1 Buchstabe d1 wird die im Rahmen der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Nachwuchsförderung an der Universität neu geschaffene Stellenkategorie Assistenzdozentinnen und Assistenzdozenten mit Tenure Track erstmals auf Gesetzesstufe aufgeführt. Diese Kategorie schafft einen Karrierepfad mit Bewährungsphase im Hinblick auf eine dauerhafte Anstellung, analog zum bereits etablierten Verfahren für Professuren mit Tenure Track. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sollen damit die Möglichkeit erhalten, gezielt auf die Übernahme einer unbefristeten Dozentur hinzuwirken.

Artikel 21 Absatz 2, welcher dem Regierungsrat die Kompetenz überträgt, die Kategorien von Dozentinnen und Dozenten weiter zu unterscheiden, aufzuheben oder neue zu schaffen, ist aufgrund der Grundsatzbestimmung in Artikel 9 Absatz 4 obsolet geworden und wird entsprechend aufgehoben.

Artikel 22

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Im UniG ist bereits heute festgelegt, dass die Universität den Dozierenden Forschungs- oder Bildungsurlaub gewähren kann (Art. 22 Abs. 1). Dieser Grundsatz wird beibehalten. Die Ausgestaltung des Forschungs- und Bildungsurlaubs soll die Universität jedoch künftig selber regeln können. Entsprechend wird der ausführende Absatz 2 zur Rechenschaftsablegung aufgehoben.

Absatz 3 enthält die Delegation an den Regierungsrat. Dieser regelt neu zusätzlich die Möglichkeit der Subdelegation an die Universitätsleitung.

Artikel 27

Gemäss Artikel 27 Absatz 4 legt der Regierungsrat die Kategorien der Assistentinnen und Assistenten fest. Im neuen Artikel 9 Absatz 4 wird dem Regierungsrat die grundsätzliche Kompetenz übertragen, weitere Kategorien von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festzulegen. Folglich ist Artikel 27 Absatz 4 aufgrund des neuen Artikel 9 Absatz 4 obsolet geworden und wird aufgehoben.

2.2.4 Drittmittelangestellte

Unter diesem neuen Titel werden die Bestimmungen aufgeführt, welche sich explizit auf Drittmittelangestellte beziehen.

Artikel 28a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Bei dieser Änderung handelt es sich um eine Erweiterung und rechtliche Korrektur einer bereits bestehenden Bestimmung. In Artikel 28a UniG wird neu normiert, dass das Auslaufen der Drittmittel als Kündigungsgrund gilt. Im geltenden Recht ist bereits auf Verordnungsebene geregelt, dass das Auslaufen von Drittmitteln für Angestellte in Forschung und Lehre einen triftigen Kündigungsgrund im Sinne der Personalgesetzgebung darstellt.

Im Vergleich zu der geltenden Bestimmung auf Verordnungsebene wird Artikel 28a UniG von Artikel 25 PG losgelöst, stufengerecht auf Gesetzesstufe verankert und auf alle Drittmittelangestellten ausgeweitet. Die Anhebung auf die Gesetzesstufe trägt der Stufengerechtigkeit Rechnung. Um eine Abweichung einer Bestimmung eines Gesetzes vornehmen zu können, ist eine Regelung auf Gesetzesstufe notwendig. Bei Artikel 28a UniG handelt es sich um eine Abweichung von Artikel 25 Absatz 2 PG.

Die Regelung des Auslaufens der Drittmittel als eigenständiger Kündigungsgrund drängt sich deshalb auf, weil eine Einordnung dieses Kündigungsgrundes unter die triftigen Gründe in Artikel 25 Absatz 2 PG als systemwidrig erscheint. Die triftigen Kündigungsgründe gemäss Artikel 25 Absatz 2 PG sind nicht abschliessend aufgelistet. Die dort aufgelisteten triftigen Gründe stehen jedoch alle in Zusammenhang mit der betreffenden Person. Im Gegensatz dazu handelt es sich beim Auslaufen der Drittmittel um einen externen Umstand, welcher nicht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter angelastet werden kann. Die Differenzierung der Kündigungsgründe kann auch von Relevanz für den weiteren Werdegang der gekündigten Person sein, da eine Kündigung gemäss Artikel 25 PG den Eindruck eines Fehlverhaltens erwecken kann. Neu erhält die oder der Mitarbeitende somit entweder eine Kündigung gemäss Artikel 25 PG oder

eine Kündigung gemäss Artikel 28a UniG. Die Kündigungsmodalitäten und das Verfahren bleiben gemäss Personalgesetzgebung bestehen. Jedoch ist in Bezug auf Leistungsansprüche geplant, Drittmittelangestellten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des gegenständlichen Kündigungsgrundes aufgelöst wird, einzig Anspruch auf eine an Art. 32 PG angelehnte Abgangsentschädigung zu gewähren, während die Möglichkeit einer Sonderrente (Art. 33 PG) ausgeschlossen wird.

In der Regel sind Drittmittelangestellte befristet angestellt und der Vertrag läuft am Ende der Befristung ab. Das vorzeitige Auslaufen der Drittmittel oder das Auslaufen der Drittmittel für unbefristet angestellte Personen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, ist indessen ein Kündigungsgrund. In den genannten Fällen (vorzeitige Kündigung und Auslaufen der Drittmittel bei einer unbefristet angestellten Person mit Drittmittelvertrag) hat die Universität nachzuweisen, dass jegliche Drittmittelquelle, die für die Bezahlung dieser Anstellung eingesetzt wurde, ausgeschöpft ist. Gelingt dieser Nachweis im Falle der Anfechtung durch die angestellte Person nicht, so ist die Kündigung nichtig.

Die Kündigungsmöglichkeit infolge Auslaufens der Drittmittel gilt für alle Drittmittelangestellten. Die Gründe, welche eine solche Kündigung rechtfertigen, namentlich die Untragbarkeit für die Universität, Vertragsverhältnisse weiterführen zu müssen, auch wenn die damit verbundene Finanzierungsquelle weggefallen ist, können bei sämtlichen Drittmittelangestellten, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, vorliegen.

Artikel 28b

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Durch Artikel 28b kann die Universität neu in einem eng festgelegten Rahmen privatrechtliche Verträge gemäss dem Obligationenrecht abschliessen. Eine solche Anstellung ist ausschliesslich für im Rahmen von Drittmittelprojekten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. In Absatz 1 sind die zusätzlichen Bedingungen aufgelistet. Ein solcher Vertragsabschluss bedingt, dass die Universität durch das Drittmittelprojekt im Wettbewerb mit privaten Anbieterinnen und Anbietern steht (Bst. a) und keinen gesetzlichen Auftrag erfüllt (Bst. b).

Weder die Bundesverfassung noch die Verfassung des Kantons Bern enthalten Bestimmungen über die Rechtsnatur der öffentlichen Dienstverhältnisse. Die herrschende Lehre leitet daraus ab, dass dem Staat die Freiheit zukommt, zwischen dem öffentlich-rechtlichen und dem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zu entscheiden.

Die Bedingungen in Artikel 28b Absatz 1 Buchstaben a und b begrenzen die Möglichkeit des Abschlusses privatrechtlicher Verträge auf die «wirtschaftende Verwaltung». In diesem Bereich handelt die Universität nur mittelbar zur Erfüllung ihrer Aufgaben und nur dort soll eine tatsächliche Unterstellung unter das Privatrecht möglich sein.

In allen anderen Bereichen ist die Universität aufgrund ihrer Übertragung von öffentlich-rechtlichen Aufgaben durch das Staatswesen – gleich wie der Staat – an die Verfassung gebunden. Dies ungeachtet ihrer Handlungsformen. Folglich auch, wenn sie privatrechtlich handelt.

Assistentinnen und Assistenten, Doktorandinnen und Doktoranden, Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren mit und ohne Tenure Track sowie ordentliche und ausserordentliche Professorinnen und Professoren müssen auch weiterhin immer öffentlich-rechtlich angestellt werden. Auch solche, die ausschliesslich im Rahmen eines Drittmittelprojektes angestellt werden. Bei den genannten Stellenkategorien handelt es sich um Stellen in Forschung und Lehre, bei denen der öffentlich-rechtliche Auftrag der

Universität im Vordergrund steht. Es gilt hier das Personalrecht des Kantons, soweit die Spezialgesetzgebung keine Regelung vorsieht.

Durch Absatz 2 wird die Überlagerung von Privatrecht und öffentlichem Recht vermieden. Die personalrechtlichen Bestimmungen der Spezialgesetzgebung sowie die Personalgesetzgebung sind in keinem Fall auf diese Verträge anwendbar, ausser die Verträge würden diesbezüglich explizite Bestimmungen enthalten.

Artikel 29

Die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) hat am 27. Oktober 2016 beschlossen, dass künftig Inhaberinnen und Inhaber von gesamtschweizerisch anerkannten Fachmaturitätszeugnissen an universitäre Hochschulen zugelassen werden. Voraussetzung dafür bildet (wie bei den Absolventinnen und Absolventen der Berufsmaturität) das Bestehen einer Ergänzungsprüfung («Passerellen-Prüfung»).

Artikel 29 Absatz 1 UniG, der die Zulassungsvoraussetzungen regelt, wird durch einen entsprechenden neuen Buchstaben d1 ergänzt.

Artikel 29e

Der am 1. Januar 2015 eingesetzte Hochschulrat der Schweizerischen Hochschulkonferenz übernimmt landesweit die Koordination der Zulassungsbeschränkungen und des Eignungstests für das Medizinstudium. Die Voraussetzung eines Antrags der Universitätsleitung auf die Anordnung von Zulassungsbeschränkungen ist daher nicht sachgerecht. Im Gegensatz dazu werden Zulassungsbeschränkungen zum Studium der Sportwissenschaften nicht gesamtschweizerisch koordiniert. Folglich beschliesst der Regierungsrat die Zulassungsbeschränkungen für das Studium der Sportwissenschaften weiterhin auf Antrag der Universität.

Artikel 36 und 39

Dass der Senat im Statut berechtigt ist, Titel zu schaffen, wird bereits in Artikel 4 UniG geregelt. Die Wiederholung kann gestrichen werden.

Hinsichtlich des neuen Artikels 18a wird Artikel 39 Absatz 1 Buchstabe h gestrichen. Gegenüber den heutigen Zuständigkeitsregelungen ist damit keine Änderung beabsichtigt.

Der Titel «Privatdozentin» oder «Privatdozent» ist untrennbar mit der Lehrbefugnis verknüpft. Der Titel wird als Spezialfall (vgl. Erläuterung zu Art. 4 UniG) von der Universitätsleitung nicht nur verliehen, sondern bei Vorliegen der entsprechenden Kriterien auch entzogen.

Im neuen Artikel 39 Absatz 3 wird festgehalten, dass Beschlüsse über die Schaffung, Veränderung und Aufhebung von Stellen oder die Zulassung zum Studium an ein Mitglied der Universitätsleitung übertragen werden können.

Artikel 44

Die Fakultäten verleihen keine Lizenziate und Diplome mehr, weil diese über die Bologna-Reform von 2005 durch Bachelor- und Mastertitel abgelöst wurden. Die letzten Übergangsfristen sind abgelaufen, so dass es keinen entsprechenden Anwendungsfall mehr gibt. Entsprechend werden die Begriffe «Lizenziate» und «Diplome» gestrichen.

Als Folge dieses Systemwechsels hat sich auch die Bedeutung der Titelverleihung geändert. Im Rahmen des Lizenziats wurde der Abschluss am Ende des Studiums unter einem Mal verfügt. Heute werden im Laufe des Studiums die nötigen Leistungsnachweise erbracht, die aufgrund der Vorgabe des entsprechenden Studienreglements zum Bachelor- oder Mastertitel führen. Folglich ist die Verleihung (und somit auch der Entzug) der Bachelor-, Master und Dokortitel von einer Notenverfügung bei einem einzelnen Leistungsnachweis sowie von einer Jahresverfügung als Massenverfügung zu unterscheiden.

In Absatz 3 wird neu klargestellt, dass die Zuständigkeiten für die Ausstellung von Bescheinigungen einschliesslich die Verfügung von Leistungsnachweisen, die im Laufe und am Ende eines Studiengangs oder einer Weiterbildung erbracht werden, aus den entsprechenden Reglementen ersichtlich sind. Hierbei wird der übliche Begriff «Prüfungen» verwendet. Damit ist jede Art von überprüfter Studienleistung (Leistungskontrollen, Kompetenznachweise etc.) gemeint.

Artikel 53

Artikel 53 regelt die Aufgabenübertragung der Universität an die Universitätsspitäler. Gemäss Absatz 1 ist die Universität dazu ermächtigt, sowohl mit den bernischen Universitätsspitalern als auch mit andern Leistungserbringerinnen und Leistungserbringern Verträge über die Übertragung von Aufgaben in Forschung und Lehre abzuschliessen. Gemäss Absatz 2 bedürfen diese der Genehmigung durch den Regierungsrat.

Es entsprach schon immer dem Willen des Gesetzgebers, nur die Leistungsverträge zwischen den Universitätsspitalern (Insel und UPD) einer Genehmigung durch den Regierungsrat zu unterziehen

Die übrigen Verträge mit einzelnen Spitälern und anderen Leistungserbringerinnen und Leistungserbringern innerhalb und ausserhalb des Kantons wechseln oft und haben weder finanziell noch inhaltlich eine Tragweite, welche eine vorherige Genehmigung durch die Regierung rechtfertigen würde. Daher wird Absatz 2 gemäss dem ursprünglichen Willen des Gesetzgebers korrigiert.

Artikel 65a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Der Begriff der Semesterwochenstunde ist veraltet.

Neu wird in Absatz 2 nur noch festgelegt, dass die Gebühren für Auskultantinnen und Auskultanten pro Semester höchstens 1200 Franken betragen. Die Höhe der Gebühr, die entrichtet werden muss, wird abhängig sein von der beanspruchten Leistung, also etwa von der Anzahl der besuchten Lehrveranstaltungen oder Lektionen. Die Befugnis zur konkreten Ausgestaltung kann vom Regierungsrat an die Bildungs- und Kulturdirektion delegiert werden.

Artikel 70

Die Begriffe «Urheber- und Patentrecht» wurden durch den weitergehenden Begriff «immaterielle Arbeitsergebnisse» ersetzt.

Zudem schafft der neue Absatz 1a eine klare, an Artikel 17 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz, URG; SR 231.1) angelehnte Grundlage, welche der Universität die ausschliesslichen Verwendungsbefugnisse an den von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit geschaffenen Computerprogrammen einräumt.

Artikel 76

Die Rechtswege sollen nicht verändert werden.

Weiterhin soll die Bildungs- und Kulturdirektion primär über Beschwerden in personalrechtlichen Angelegenheiten und zu Zulassungen, die Rekurskommission über Beschwerden zu Prüfungsergebnissen entscheiden.

Artikel 77a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen wird.

In der Wissenschaftsgemeinschaft besteht Einigkeit darüber, dass Verstösse gegen die Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis von den betroffenen Institutionen zu verfolgen sind. In einem von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten wurde festgestellt, dass zur Sicherstellung der Rechtmässigkeit eines Datenaustausches zwischen den Universitäten und anderen in- und ausländischen Institutionen die Grundsätze in den Gesetzen der kantonalen Universitäten zu verankern sind. Diese Grundsätze sollen sich auf die Sicherung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis sowie auf den Datenaustausch und die Sanktionen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten beziehen. Eine entsprechende Regelung, welche sich an diesem Rechtsgutachten orientiert, wird nun ins Gesetz über die Universität aufgenommen werden.

Absatz 1 legt im Sinne eines Grundsatzbekenntnisses fest, dass an der Universität die anerkannten Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis beachtet werden müssen. Dieses Prinzip ist zwar an der Universität tief verankert, jedoch auf Gesetzesebene bis jetzt nicht festgehalten. In der Wissenschaftsgemeinschaft bestehen aber bereits heute verschiedene internationale Richtlinien, eine Reihe von «good-practice»-Regelungen in verschiedenen Forschungsbereichen und namentlich auch allgemeine Grundsätze und Regelungen im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten von Forschenden.

Mit der Einführung des vorliegenden Absatzes wird dieser Entwicklung Rechnung getragen, indem der entsprechende Grundsatz als allgemeine Norm festgehalten wird. Nebst den Angehörigen der Universität, zu welchen gemäss Artikel 9 Absatz 1 UniG die Studierenden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität gehören, haben sich auch alle weiteren an der Universität wissenschaftlich tätigen Personen an diese Regeln zu halten.

Gemäss Absatz 2 werden die Regeln der wissenschaftlichen Integrität durch die Universität in einem Reglement konkretisiert, damit diese insbesondere auch bei nicht strafrechtlich relevanten Verfehlungen gegen die gute wissenschaftliche Praxis geahndet werden können.

Die Absätze 3 und 4 schaffen die gesetzliche Grundlage für den in- und ausländischen Datenaustausch als Mittel zur Gewährleistung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis. Zweck dieser Bestimmung ist es, den Hochschulen sowie Forschungs- und Forschungsförderungsinstitutionen zu erlauben, im Falle einer Verletzung oder des begründeten Verdachts einer Verletzung dieser Regeln, Auskünfte bei betroffenen Institutionen einzuholen oder diesen solche über vergangene oder bestehende Verletzungen erteilen zu können. Unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung und der wirkungsvollen Bekämpfung von wissenschaftlichem Missbrauch (insbesondere bei wissenschaftlichen Plagiaten) brauchen die Hochschulen und allfällige Forschungspartner geeignete Mittel, um miteinander Daten über wissenschaftliches Fehlverhalten austauschen zu können. Die Absätze 3

und 4 geben diesen Institutionen neu die Kompetenz, bei begründetem Verdacht auf Verletzung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis entsprechende Auskünfte einzuholen oder zu erteilen. Dies soll eine enge Zusammenarbeit und eine offene Information, auch in Bezug auf allfällig besonders schützenswerte Daten, zwischen den betroffenen Institutionen ermöglichen. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d des kantonalen Datenschutzgesetzes (KDSG; BSG 152.04) definiert, dass Daten im Zusammenhang mit Straftaten als besonders schützenswerte Daten gelten. Gemäss Artikel 6 Absatz 1 KDSG muss die Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten auf formeller Gesetzesstufe geregelt sein. Mit vorliegender Bestimmung wird diesen Voraussetzungen Rechnung getragen.

Absatz 5 legt eine relative sowie eine absolute Verjährungsfrist für die Befugnis zur Auskunftserteilung oder -einholung fest.

Artikel 78

Der Schutz der Bezeichnung «Universität» und von davon abgeleiteten Bezeichnungen wird durch Artikel 62 f. HFKG geregelt. Eine kantonale Regelung ist nicht weiter nötig.

Der Schutz der akademischen Titel wird durch das kantonale Strafrecht (Art. 11 des Gesetzes vom 9. April 2009 über das kantonale Strafrecht [KStrG; BSG 311.1]) sichergestellt. Der Schutz weiterer Bezeichnungen wie zum Beispiel das CAS ist aber vorliegend sicherzustellen. Entsprechend wird die Bestimmung angepasst.

Artikel 78a

Der Begriff «Lauterkeit der Wissenschaft» wird durch den Begriff «Wissenschaftliche Integrität» ersetzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung (Übernahme der aktuellen Terminologie).

Artikel 81

Aufgrund der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich ist der Begriff «die Anstellung» in Buchstabe b von Absatz 2 aufzuheben.

Übergangsbestimmung

Artikel T3-1

Artikel 19 über die Nebenbeschäftigungen ist erst auf den 1. Januar 2023 anwendbar.

Die Deklaration der Nebenbeschäftigungen sowie der dazugehörige Bericht, welcher von der Universität erstellt wird, beziehen sich auch auf das entsprechende Kalenderjahr. Entsprechend ist es wesentlich praktikabler, die Änderungen im System der Nebenbeschäftigungen erst auf den Beginn des nächsten Kalenderjahrs als anwendbar zu erklären.

Artikel T3-2

Die Anpassung der bestehenden Arbeitsverhältnisse an das neue Recht wird durch den Regierungsrat geregelt. Der Regierungsrat kann diese Befugnis ganz oder teilweise der Bildungs- und Kulturdirektion oder der Universitätsleitung übertragen.

4.3 Gesetz vom 8. September 2004 über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule (PHG; BSG 436.91)

Vorbemerkungen

Die Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern ruft die Notwendigkeit einer getrennten Regelung der beiden eigenständigen Institutionen im PHG hervor. Der Aufbau des Erlasses ist aus diesem Grund anzupassen.

Der Verein NMS Bern wird voraussichtlich das IVP NMS neu wie folgt bezeichnen: Pädagogisches Hochschulinstitut NMS Bern. Diese neue Institutsbezeichnung wurde mit der Bildungs- und Kulturdirektion abgesprochen, jedoch ist die interne Organisation des Vereins NMS Bern nicht im Gesetz oder in der Verordnung zu regeln. Folglich ist der Verein NMS Bern in der Namensgebung frei und muss schlussendlich nicht die mit der Bildungs- und Kulturdirektion abgesprochene Bezeichnung übernehmen. Aus diesem Grund wird im Gesetz sowie im vorliegenden Vortrag der neutrale Begriff «Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution» des Vereins NMS Bern verwendet.

Kapitel 1

Hierbei handelt es sich um eine rein formelle Anpassung. Der Kapitteltitel 1 wird aufgrund der Anpassung des Erlassaufbaus geändert.

Artikel 1

Die Änderung in diesem Artikel trägt dem Umstand Rechnung, dass das Gesetz nach Inkrafttreten der vorliegenden Revision nicht mehr nur die PH Bern regelt, sondern auch die Übertragung von Aufgaben der Lehrerinnen- und Lehrerbildung an den Verein NMS Bern. Die Voraussetzungen für diese Aufgabenübertragung werden neu in Artikel 67 Absatz 2 geregelt.

Bisher wurde statuiert, dass der Kanton für die deutschsprachige Lehrerinnen- und Lehrerbildung eine Pädagogische Hochschule unterhält. Mit «Pädagogische Hochschule» ist stets die «deutschsprachige Pädagogische Hochschule», welche sich PH Bern nennt, gemeint.

Für Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen mit privater Trägerschaft, deren Ausbildungsgänge zu einer gesamtschweizerischen Anerkennung der Diplome führen, wurde im bisherigen Artikel 67 Absatz 1 die Möglichkeit der Angliederung an die PH Bern vorgesehen. In Anwendung dieser Bestimmung wurde das IVP NMS der PH Bern per 1. September 2005 angegliedert.

Künftig soll das IVP NMS nicht mehr an die PH Bern angegliedert sein, sondern als eigenständiges Hochschulinstitut geführt werden. Diese Abtrennung des IVP NMS von der PH Bern begründet die Notwendigkeit einer getrennten Regelung der beiden Institutionen im PHG. Die Angliederungsmöglichkeit von Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen mit privater Trägerschaft an die PH Bern entfällt künftig ganz.

Die Möglichkeit einer Angliederung an die PH Bern bestand bis anhin allgemein für Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitutionen mit privater Trägerschaft und war nicht ausschliesslich dem IVP NMS vorbehalten. In der Vergangenheit haben jedoch keine anderen Institutionen ein Interesse an der Wahrnehmung der Lehrerbildung angemeldet, weshalb keine weiteren Angliederungen privater Institutionen an die PH Bern erfolgten und zu erwarten sind. Der Verein NMS Bern nimmt als einzige Institution mit privater Trägerschaft seit dem Jahr 1853 erfolgreich Lehrerbildungsaufgaben wahr, verfügt über eine lange Tradition und ist im Kanton Bern fest verwurzelt. Basierend auf diesen Tatsachen wurde bewusst darauf

verzichtet, die Möglichkeit einer Übertragung von Lehrerbildungsaufgaben an weitere Institutionen mit privater Trägerschaft durch eine Kann-Bestimmung im Gesetz festzuhalten.

In Artikel 1 kommt die Überzeugung des Kantons Bern zum Ausdruck, dass auch künftig neben dem Institut Primarstufe der PH Bern noch ein zweites Institut für die Grundausbildung von Lehrkräften der Primarstufe bestehen soll. Nicht nur aufgrund der seit vielen Jahren für den Kanton Bern bedeutenden Wahrnehmung der Lehrerbildungsaufgaben, sondern auch, weil es erfolgreich ein leicht anderes Studienprofil (vielfältige musisch-gestalterische Fachbereiche sowie zusätzlich Profil «30+» für Quereinsteigende) als die PH Bern anbietet. Zudem ist das IVP NMS im Gegensatz zur PH Bern eine kleine Institution und somit überschaubarer. Würde das IVP NMS künftig nicht mehr bestehen, ist davon auszugehen, dass diejenigen Studienanwärterinnen und Studienanwärter, welche das IVP NMS gewählt hätten, unter anderem aus den oben erwähnten Gründen ihr Studium sehr wahrscheinlich nicht an die PH Bern, sondern an einer anderen, kleineren, ausserkantonalen pädagogischen Hochschule absolvieren würden. Damit bestünde die Gefahr, dass jene dem Kanton Bern später auch als Lehrpersonen verloren gehen würden.

Das Kapitel 1 enthält aufgrund des neuen Aufbaus nur noch einen Artikel, weshalb ein Artikeltitel zu diesem nicht mehr erforderlich ist.

Artikel 1a

Aufgrund des per 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Reglements vom 28. März 2019 über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen² der EDK wird der Begriff «Vorschulstufe» im gesamten Erlass aufgehoben und nur noch der Begriff «Primarstufe» verwendet. Damit im Hinblick auf den gesamtschweizerischen Kontext klar ist, welche Ausbildungsstufen mit der jeweils im PHG verwendeten Begrifflichkeit gemeint ist, wird in Artikel 1a auf Artikel 6 der Interkantonalen Vereinbarung über die Harmonisierung der Volksschule (HarmoS-Konkordat; BSG 439.60-1) verwiesen. Gemäss Anerkennungsreglement umfasst die Primarstufe die Klassen 1 bis 8 (früher –2 bis +6).

Kapitel 1a

Der Kapiteltitel 1a wird aufgrund der Änderung des Erlassaufbaus neu eingefügt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Artikel 1b

Der neu eingefügte Artikel 1b entspricht inhaltlich dem bisherigen Artikel 1.

Artikel 3

Seit dem 1. Januar 2020 ist die Benennung der Titel gesamtschweizerisch einheitlich geregelt. Die Pädagogischen Hochschulen verleihen demnach Bachelor- und Mastertitel (Art. 13 der Verordnung des Hochschulrates über die Koordination der Lehre an den Schweizerischen Hochschulen [SR 414.205.1]). Entsprechend können an den Hochschulen auf den ersten beiden Studienstufen nur noch diese Titel vergeben werden. Die Pädagogischen Hochschulen haben jedoch auch Lehrdiplome nach den Vorschriften der EDK auszustellen.

Für weitere Studienleistungen, zum Beispiel im Zusammenhang mit Vorkursen, im Bereich der Weiterbildung oder bei zusätzlichem Aufwand im Rahmen der ersten beiden Studienstufen, können die Hochschulen Bescheinigungen ausstellen, jedoch keine Titel vergeben. Die Bestätigungen über die weiteren

² <http://www.edk.ch> > Dokumentation > offizielle Texte > Rechtssammlung

erbrachten Studienleistungen und Kurse werden unter dem Begriff «Bescheinigungen» zusammengefasst. Darunter fallen beispielsweise Weiterbildungsabschlüsse wie das Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Bescheinigungen über absolvierte Vorkurse. Nicht zuletzt sind auch die Leistungsnachweise, die im Laufe des Bachelor- oder Masterstudiums oder im Laufe eines anderen Bildungsgangs ausgestellt werden, «Bescheinigungen» der PH Bern.

Artikel 6

Der Kanton Bern erachtet die Zusammenarbeit zwischen der PH Bern und der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern zur optimalen Nutzung der Synergien am Bildungsstandort Bern auch künftig als sinnvoll. Durch das Einfügen des Buchstabens c1 soll sichergestellt werden, dass auch künftig eine Zusammenarbeit zwischen der PH Bern und der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern erfolgt.

Artikel 11

In der Aufzählung von Absatz 2 werden künftig nur noch jene Kategorien explizit aufgeführt, für welche in Kapitel 3 des Gesetzes («Angehörige der Pädagogischen Hochschule») nebst den gemeinsamen Bestimmungen noch zusätzliche spezifische Regelungen bestehen. Enthält das Gesetz keine konkreten Bestimmungen, ist das entsprechende Arbeitsverhältnis jeweils unter die «weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter» zu subsumieren.

Der neue Absatz 3 definiert den Begriff der Drittmittelangestellten. Drittmittelanstellungen können in fast allen bestehenden Personalkategorien vorkommen. Es handelt sich somit um eine andere Unterteilung der Angehörigen der PH Bern neben der Unterteilung gemäss Absatz 2. So können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ungeachtet ihrer Zugehörigkeit gemäss Absatz 2 Drittmittelangestellte sein oder nicht. Dadurch wird jedoch präzisiert, dass es sich bei Drittmittelangestellten immer auch um Angehörige der PH Bern handelt. Diese Definition geschieht im Hinblick auf die geplanten Neuerungen im Drittmittelbereich (vgl. Art. 24a und Art. 24b) zur besseren Transparenz.

In der Definition der Drittmittelangestellten wird als Abgrenzungskriterium die Art und Weise der Finanzierung herangezogen. So kann eine Person an der PH Bern nur Drittmittelangestellte oder Drittmittelangestellter sein, wenn ihr Gehalt durch Drittmittel finanziert wird. In der Regel erfolgen diese Anstellungen im Rahmen der Durchführung von Forschungsvorhaben, für welche Gelder beantragt wurden. Ebenfalls möglich sind Drittmittel, welche die Hochschule für das Erbringen von klar definierten Dienstleistungen erhält. Im Falle einer Drittmittelanstellung sind das Forschungsvorhaben oder das Aufgabengebiet sowie die Finanzierungsquelle jeweils ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder im Stellenbeschrieb festzuhalten. Personen mit einem solchen Vertrag werden aus den Drittmitteln bezahlt, die zur Finanzierung dieser Stelle eingeworben werden. Sofern während der Anstellungsdauer von der PH Bern verschiedene Drittmittelquellen zur Finanzierung der Anstellung eingesetzt werden, gelten sämtliche Quellen als Drittmittelquellen für diese Anstellung. Dies ist für den Nachweis des Auslaufens der Drittmittel bei einer entsprechenden Kündigung relevant.

Absatz 4 hält präzisierend fest, dass der Regierungsrat künftig weitere Kategorien festlegen kann, falls sich weitere Differenzierungen aufdrängen.

Artikel 14

Hierbei handelt es sich um die Korrektur eines formellen Fehlers, welcher nur den französischen Text betrifft.

Artikel 19

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Artikel 19 ist die Kernbestimmung im PHG zum Personalrecht und regelt das Verhältnis zur kantonalen Personalgesetzgebung. Ziel der gewählten Formulierung ist, dass sie der Regelungsstufe Gesetz entspricht und genügend Freiraum bietet für die zeit- und sachgemässe Konkretisierung auf Verordnungs- oder Reglementebene. Dabei sollen Regelungen im Spezialgesetz vermieden werden, die im generellen Personalrecht auf Verordnungsebene geregelt sind.

Gleichzeitig ist der Gesetzesentwurf genügend bestimmt, damit der Gesetzgeber weiss, was er regelt, und welche Gebiete – im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich – verbietet sind.

Absatz 2

In Absatz 2 ist auf detaillierte Weise der Rahmen der Delegation an den Regierungsrat festgehalten, namentlich die Regelungsgegenstände, für welche der Regierungsrat Abweichungen von der Personalgesetzgebung vornehmen kann. Die geltende Bestimmung erwies sich als zu konkret für die Gesetzesstufe. Eine neue Konzipierung des Artikels erschien deshalb als zielführend.

Neu wird allgemein geregelt, dass der Regierungsrat – wo und falls nötig – abweichende Bestimmungen von der kantonalen Personalgesetzgebung vorsieht, sofern die hochschulspezifischen Verhältnisse eine solche rechtfertigen. Unzulässig sind hingegen Abweichungen, welche zwar im Interesse der Hochschule sind, sich aber nicht durch besondere Umstände, welche sich von der Zentralverwaltung des Kantons unterscheiden, rechtfertigen lassen. So lässt sich auch sicherstellen, dass grundlegende Anstellungsbedingungen der kantonalen Personalgesetzgebung, wie zum Beispiel im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Dauer des Mutter- oder Vaterschaftsurlaubs, auch von den Hochschulen weiterhin eingehalten werden müssen.

Der Personenkreis wird erweitert, indem er sich nicht mehr ausschliesslich auf Mitarbeitende in den Bereichen Lehre, Forschung und Entwicklung beschränkt. Folglich ist nicht mehr nur die Anstellung in Lehre, Forschung und Entwicklung das relevante Kriterium. Für eine Abweichung von der Personalgesetzgebung muss künftig vielmehr nachvollziehbar aufgezeigt werden, inwiefern sich die spezifischen Rahmenbedingungen eines Anstellungsverhältnisses der oder des betreffenden Angestellten (bzw. ihrer oder seiner Mitarbeitendenkategorie) grundsätzlich von den Verhältnissen in der kantonalen Verwaltung unterscheiden.

Zudem wird der sachliche Anwendungsbereich neu gegliedert, abstrakter formuliert und um einige Personalrechtsbereiche, in welchen den Hochschulen mehr Autonomie gewährt werden soll, erweitert.

Die neu vorgesehenen Delegationen erfüllen die Voraussetzungen von Artikel 69 der Verfassung des Kantons Bern (KV; BSG 101.1). Gemäss Artikel 69 KV dürfen dem Regierungsrat Befugnisse übertragen werden, falls die Delegation auf ein bestimmtes Gebiet beschränkt ist und das Gesetz den Rahmen der Delegation festlegt. Die Neugliederung in Absatz 2 stellt das Erfordernis der gesetzlichen Grundlage weiterhin sicher. Der Zweck der Delegation ergibt sich aus dem Gesamtzusammenhang von Artikel 19 PHG: Es sollen nur dort Abweichungen von der Personalgesetzgebung vorgenommen werden, wo die hochschulspezifischen Verhältnisse an der PH Bern eine solche Abweichung rechtfertigen. Der Rahmen der Delegation ist somit klar festgelegt.

Die Regelung dieser Bereiche wird der Regierungsrat neu ganz oder teilweise dem Schulrat übertragen können (Abs. 3). Dies ermöglicht es dem Regierungsrat, den besonderen Bedürfnissen der Hochschulen

– wie in den folgenden Abschnitten beschrieben – gerecht zu werden und gleichzeitig die Autonomie sowie die Position des Schulrats als strategisches Leitungsorgan der PH Bern zu stärken.

Buchstabe a – Vertragsdauer

Unter diesem Bereich wird namentlich eine Abweichung von den kantonalen Regeln bezüglich Befristung des Angestelltenverhältnisses verstanden, wie es für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung bereits nach geltendem Recht vorgesehen ist. Gemäss dem Personalgesetz werden befristete Verträge nach fünf Jahren automatisch in unbefristete Verträge umgewandelt. Abweichungen rechtfertigen sich vor allem bei Anstellungen, welche bereits durch das Gesetz befristet sind wie z. B. die Anstellung von Assistentinnen und Assistenten oder bei Drittmittelanstellungen, bei denen die Finanzierung naturgemäss beschränkt ist.

Buchstabe b – Fristen, Termine und Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die Regelung dieser Bereiche ist nach geltendem Recht bereits eine Delegationsmöglichkeit an den Regierungsrat vorgesehen. Eine sich rechtfertigende Abweichung in diesen Bereichen ist beispielsweise die Regelung, dass Dozentinnen und Dozenten nur auf Ende des Semesters kündigen dürfen oder gewisse abweichende Bestimmungen für Drittmittelangestellte.

Buchstabe c – Beschäftigungsgrad als feste Zahl oder Bandbreite

Dieser Bereich wurde neu aufgenommen. Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Bereits heute können Dozierende der PH Bern, die im Einzelunterricht bzw. in besonderen Unterrichtsformen tätig sind, mit einem Beschäftigungsgrad innerhalb einer Bandbreite von bis zu 20 Beschäftigungsgradprozenten angestellt werden (Art. 12a PHV). Eine Bandbreitenanstellung soll neu für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen werden können, sollten hochschulspezifische Verhältnisse dies rechtfertigen. Neu wird deshalb der Grundsatz geregelt, dass bei der Anstellung der Beschäftigungsgrad in Prozenten festzulegen ist. Er kann jedoch als feste Zahl oder als Bandbreite (wie in Art. 4 LAG) ausgestaltet werden.

Buchstabe d – Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt und individueller Gehaltsaufstieg

1. Festlegung des Gehalts bei Stellenantritt: Für Abweichungen in diesem Bereich ist bereits heute der Regierungsrat zuständig. Dabei kann er für die Bemessung des Gehalts innerhalb der gesetzlichen Höchstbeträge abweichende Regelungen vornehmen.

2. Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie Gehaltsaufstiege: In diesem Bereich soll den Hochschulen mehr Handlungsspielraum eingeräumt werden. Absatz 2 Buchstabe d sieht namentlich betreffend Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie individuelle Gehaltsaufstiege neu die Möglichkeit für abweichende Regelungen von der Personalgesetzgebung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PH Bern vor. Dies, weil bei der PH Bern besondere Anstellungsverhältnisse vorliegen, die nicht mit denjenigen des Kantons vergleichbar sind (wie diverse Tätigkeiten in Lehre, Forschung und Dienstleistungen, befristete Qualifikationsstellen, Drittmittelanstellungen), weshalb sich eine einheitliche Durchführung dieser Beurteilungen nach den Regeln der kantonalen Personalgesetzgebung als problematisch erwiesen hat. Insbesondere, weil es auch beim administrativ-technischen Personal viele Mitarbeitende gibt, die über eine Doppelanstellung verfügen oder in Teams und Projekten eng mit Dozierenden, wissenschaftlichen Mitarbeitenden und Assistierenden zusammenarbeiten. Eine diesen Gegebenheiten angepassten Handhabung betreffend Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung sowie individuelle Gehaltsaufstiege soll daher ermöglicht werden. Der generelle Gehaltsaufstieg wird hingegen weiterhin vom Regierungsrat festgelegt und bleibt für die Hochschulen verbindlich.

Buchstabe e – Arbeitszeitmodell

Unter diesem Begriff werden namentlich folgende Regelungsgegenstände verstanden und zusammengefasst: Finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben, Langzeitkonti, Arbeit unter besonderen Verhältnissen, Jahresarbeitszeitsaldo, Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug, Kurzurlaub sowie Treueprämie. Nachfolgend findet sich zu jedem Regelungsgegenstand einzeln eine entsprechende Erläuterung:

1. Finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben: Dem Regierungsrat soll neu ermöglicht werden, die finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Vorliegen hochschulspezifischer Verhältnisse, die eine Abweichung zum PG rechtfertigen, an den Schulrat delegieren zu können. Bisher konnte er nur selber Abweichungen für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung vornehmen. Damit kann den besonderen Bedürfnissen der PH Bern Rechnung getragen werden. Zudem wäre es im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich nicht zielführend, die Delegationsmöglichkeit des Regierungsrates in den (nachfolgend beschriebenen) Bereichen Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug zu erweitern, jedoch den vorliegenden Bereich auszuklammern, da zum Beispiel der (Nicht-)Bezug von Ferien in engem Zusammenhang mit dessen allfälliger finanzieller Abgeltung steht.

2. Langzeitkonti: Das Langzeitkonto ist ein individuelles, ausschliesslich in Form von Zeit (Arbeitstage) geführtes Konto zur Erfassung von nicht bezogenen Ferientagen. Der Regierungsrat soll neu Bestimmungen zum Langzeitkonto für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber erlassen oder an den Schulrat delegieren können. Damit kann den hochschulspezifischen Bedürfnissen der PH Bern in der Personalführung und -organisation besser Rechnung getragen werden. Dies ermöglicht ihr insbesondere im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Zeitpunkten des Beginns von Kalenderjahr und Semester bzw. Studienjahr mehr Flexibilität. Nach geltendem Recht sind Abweichungen einzig durch den Regierungsrat und nur für Mitarbeitende in Lehre, Forschung und Entwicklung vorgesehen.

3. Arbeit unter besonderen Verhältnissen: Der Regierungsrat kann neu für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PH Bern betreffend Arbeit unter besonderen Verhältnissen (insbesondere Pikett-, Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit, vgl. Art. 77 PG) Regelungen vorsehen, die von der Personalgesetzgebung abweichen. Auch in diesem Bereich ist durch die Bestimmung in Absatz 3 eine Delegation der Kompetenzen vom Regierungsrat an den Schulrat möglich. Eine umfassende Delegation in diesem sensiblen Bereich ist jedoch nicht vorgesehen.

4. Jahresarbeitszeitsaldo: Die PH Bern soll die Höhe des maximalen Übertrags des Jahresarbeitszeitsaldos grundsätzlich selber regeln können. Dies aufgrund des besonderen Auftrags einer beträchtlichen Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der damit einhergehenden Arbeitszeitgestaltung, die eine bestimmte Flexibilität verlangen, um den ordentlichen Studienbetrieb gewährleisten zu können.

Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Jahresarbeitszeitsaldo neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann. Aus Gründen des Arbeitnehmerschutzes, aber auch aus finanziellen Überlegungen, ist vorgesehen, in der Verordnung einen Höchstsaldo festzulegen, und zwar von maximal 200 Plus- bzw. Minusstunden (in der Personalgesetzgebung ist dies 100 Plus- bzw. Minusstunden). In begründeten Ausnahmefällen soll mit Bewilligung der Rektorin oder des Rektors ein höherer Übertrag des Zeitguthabens auf das Folgejahr erfolgen können.

5. Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug: Im Sinne der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich soll die PH Bern die Arbeitszeiterfassung sowie den Ferienbezug für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selber regeln können. Damit wird den hochschulspezifischen Bedürfnissen, insbesondere im Zusammenhang mit der grossen Flexibilität in der Arbeitszeitgestaltung vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PH Bern Rechnung getragen. Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

6. Kurzurlaub: Die PH Bern soll neu die Möglichkeit erhalten, den Bezug von Kurzurlaub besser mit den Bedürfnissen eines geordneten Lehrbetriebs abstimmen zu können. Dabei bleibt die Anspruchsberechtigung der Urlaube weiterhin gemäss PG bestehen. Der PH Bern soll jedoch ermöglicht werden, die Modalitäten betreffend Bezug solcher Urlaube selber regeln zu können.

Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Bezug von Kurzurlaub neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

7. Treueprämie: Mitarbeitende der PH Bern haben gemäss Personalgesetzgebung Anspruch auf Treueprämien. Der Anspruch und der Umfang der Treueprämie bleibt für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PH Bern gemäss kantonaler Personalgesetzgebung bestehen. Die PH Bern soll jedoch neu den Bezug selber regeln können, um zu verhindern, dass durch die bestehende Regelung der ordentliche Hochschulbetrieb gestört wird (z. B. Bezug nur in der unterrichtsfreien Zeit bzw. den Semesterferien). Aus diesem Grund wird die Regelung betreffend Treueprämie neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

Buchstabe f – Auslagenersatz

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

In Absatz 2 Buchstabe f PHG wird neu eine Bestimmung zur abweichenden Regelung des Auslagenersatzes eingeführt. Im Rahmen der Ausführungsgesetzgebung soll der dem PG entnommene Grundsatz verankert werden, dass die PH Bern ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auslagen ersetzt, die bei der Aufgabenerfüllung entstanden sind. Basierend auf diesem Grundsatz soll neu eine hochschulspezifische Regelung des Auslagenersatzes erlassen werden können.

Entsprechend wird die Regelung betreffend Auslagenersatz neu an den Regierungsrat delegiert, welcher im Rahmen von Absatz 3 die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat wahrnehmen kann.

Absatz 3

Die Einführung von Absatz 3 ist eines der Kernstücke der vorliegenden Gesetzesrevision. Er stellt die gesetzliche Grundlage für eine Subdelegation vom Regierungsrat an die PH Bern dar. Es handelt sich dabei um Bereiche, bei denen es sinnvoll und möglich erscheint, der PH Bern die Regelungskompetenz im Sinne der Autonomie im Personalrechtsbereich soweit zielführend selbst zu überlassen.

Sofern der Regierungsrat dem Schulrat die Kompetenz auf Verordnungsebene überträgt, ist der Schulrat der PH Bern ermächtigt, die Regelungsgegenstände, stets unter Wahrung der Mitwirkungsrechte der Angehörigen der Hochschule, selbst durch Reglement im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben zu regeln.

Neben der neu geschaffenen Delegationsmöglichkeit der sachlichen Regelungsgegenstände (Beschäftigungsgrad und Bandbreite, Jahresarbeitszeitsaldo, Arbeitszeiterfassung und Ferienbezug, Kurzurlaub, Treueprämie, Mitarbeitergespräch, Leistungs- und Verhaltensbeurteilung, Gehaltsaufstiege sowie Arbeit unter besonderen Verhältnissen), für welche die Möglichkeit einer Übertragung der Befugnisse vom Regierungsrat an den Schulrat vorgesehen ist, wird zudem für die Regelungsbefugnis von bereits nach geltendem Recht an den Regierungsrat delegierten Bereichen (Befristung des Angestelltenverhältnisses, Gehaltseinstufung, Fristen, Termine und Folgen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, finanzielle Abgeltung von Ferien- und Zeitguthaben, Langzeitkonti) die Subdelegationsmöglichkeit an den Schulrat vorgesehen.

Artikel 19a

Hierbei handelt es sich um eine formale Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Die Regelung der Zuständigkeiten für Anstellungen und weitere personalrechtliche Angelegenheiten wird, soweit das Hochschulgesetz nichts anderes bestimmt, wie bis anhin an den Regierungsrat delegiert, mit einer Subdelegationsmöglichkeit an den Schulrat.

Artikel 19b

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Absatz 1 regelt neu den Wegfall der Genehmigungspflicht durch eine kantonale Stelle. Wird in der Personalgesetzgebung das Einvernehmen mit einer kantonalen Stelle oder deren Zustimmung vorausgesetzt, ist die PH Bern davon ausgenommen.

Die Bestimmung ist als Generalklausel ausgestaltet, um auch zukünftige neue Bestimmungen in der Personalgesetzgebung abzudecken.

Artikel 20

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Artikel 20 regelt den Bereich der Nebenbeschäftigungen. Bei den in diesem Artikel vorgenommenen Änderungen handelt es sich um mehrere Präzisierungen, die Aufhebung der 80-Prozent-Regelung sowie die Regelung der Delegation und Subdelegation.

Der Grundsatz in Absatz 1, wonach Nebenbeschäftigungen die dienstliche Tätigkeit und den Betrieb der PH Bern nicht beeinträchtigen dürfen, wird beibehalten.

Absatz 2 wird allgemeiner formuliert und mit dem Begriff «in der Regel» ergänzt. Die neue Bestimmung lautet folglich, dass Nebenbeschäftigungen in der Regel bewilligungspflichtig sind. Bereits bisher gibt es auf Verordnungsebene Ausnahmen von der Bewilligungspflicht. So gibt es gemäss geltendem Recht eine Liste von generell erlaubten Nebenbeschäftigungen wie z. B. Lehraufträge an anderen schweizerischen Hochschulen bis zu zwei Lektionen pro Woche. Um dies auf Gesetzesstufe hinreichend abzubilden, wurde die oben erwähnte Ergänzung notwendig. Unterstützend wird zudem in Absatz 6 festgehalten, dass der Regierungsrat das Nähere zu den Ausnahmen der Bewilligungspflicht durch Verordnung regelt.

Der geltende Absatz 2 wird entsprechend gestrichen. Dieser besagt, dass nur Nebenbeschäftigungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit einem Beschäftigungsgrad von mindestens 80 Prozent bewilligungspflichtig sind. Neu soll die PH Bern selbst durch Reglement bestimmen können, wie hoch der Beschäftigungsgrad liegen soll, welcher zur Bewilligung der Nebenbeschäftigungen verpflichtet. Damit wird der PH Bern ermöglicht, diese Schwelle an die sich verändernden Anstellungsrealitäten an der PH Bern anzupassen.

Absatz 3, betreffend die Möglichkeit der Herabsetzung des Beschäftigungsgrades bei dauernder erheblicher Belastung durch eine Nebenbeschäftigung, bleibt bestehen.

Absatz 4 regelt neu, dass die Nutzung von Infrastruktur und Personal bei der Ausübung von Nebenbeschäftigungen durch eine Pauschale abgegolten werden kann, da die Erbringung des Nachweises der Kosten der effektiven Nutzung mit einem unverhältnismässig grossen Aufwand verbunden wäre. Es erscheint in diesem Zusammenhang als sinnvoller, z. B. für die Benutzung des von der Hochschule zur Verfügung gestellten Computers für Nebenbeschäftigungen über einem gewissen Ausmass eine Pauschale zu erheben. Geplant ist, dass auf Verordnungsstufe dem Schulrat der PH Bern aufgrund dessen Sachnähe die Kompetenz übertragen wird, hierzu die Pauschalen festzulegen.

Betreffend die Begriffsverwendung von «Infrastruktur» und «Personal» ist darauf hinzuweisen, dass gemäss geltendem Recht auf Verordnungsebene festgehalten wurde, dass «Personal» unter den Begriff «Infrastruktur» fällt. Da dies jedoch nicht dem allgemeinen Verständnis entspricht und zudem geplant ist, die ausführenden Bestimmungen auf Verordnungsebene aufzuheben, werden beide Begriffe explizit in Absatz 4 genannt.

Absatz 5 regelt neu, dass die Nebenbeschäftigungen, die zeitliche Belastung und die Erträge jährlich in Form einer Selbstdeklaration in der Regel zu melden sind. Wie in Absatz 1 wurde der Begriff «in der Regel» eingeschoben, um die Zulässigkeit der Ausnahmen auf Gesetzesstufe hinreichend abzubilden. Ein Beispiel für eine solche Ausnahme ist z. B. eine Mindestgrenze beim Beschäftigungsgrad für die Deklarationspflicht.

Gemäss dem neu eingefügten Absatz 6 kann der Regierungsrat Ausnahmen von der Bewilligungs- und Deklarationspflicht vorsehen. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise dem Schulrat übertragen.

Zudem sieht der neue Absatz 7 vor, dass der Regierungsrat die Einzelheiten zu den zulässigen Nebenbeschäftigungen, die Zuständigkeiten und die Einzelheiten des Bewilligungs- und Deklarationsverfahrens sowie die Abgeltung durch Verordnung regelt. Er kann diese Befugnis ganz oder teilweise dem Schulrat übertragen.

Es ist geplant, auf Verordnungsebene die Kompetenz zur Regelung der Nebenbeschäftigungen der PH Bern zu übertragen, wobei die PH Bern verpflichtet wird, die Bildungs- und Kulturdirektion über das Reglement und seine allfälligen Änderungen in Kenntnis zu setzen und jährlich einen Bericht über die Nebenbeschäftigungen zuhanden der Bildungs- und Kulturdirektion zu erstellen.

Artikel 22

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Im PHG ist bereits heute festgelegt, dass die PH Bern den Dozierenden Forschungs- oder Bildungsurlaub gewähren kann (Art. 22 Abs. 1). Dieser Grundsatz wird beibehalten. Die Ausgestaltung des Forschungs- und Bildungsurlaubs soll die PH Bern jedoch künftig selber regeln können. Entsprechend werden die ausführenden Absätze 2 und 3 zur Gehaltskürzung während des Bildungsurlaubs sowie zur Rückzahlungspflicht beim Austritt aufgehoben.

Absatz 4 enthält die Delegation an den Regierungsrat. Weiter regelt Absatz 4 neu die Möglichkeit der Subdelegation an den Schulrat.

3.2.5 Drittmittelangestellte

Unter diesem neuen Titel werden die Bestimmungen aufgeführt, welche sich explizit auf Drittmittelangestellte beziehen.

Artikel 24a

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

In Artikel 24a wird neu normiert, dass das Auslaufen der Drittmittel als Kündigungsgrund gilt. In der UniV und FaV ist (anders als in der PHV) bereits auf Verordnungsebene geregelt, dass das Auslaufen von Drittmitteln einen triftigen Kündigungsgrund im Sinne der Personalgesetzgebung darstellt.

Im Vergleich zu den geltenden Bestimmungen auf Verordnungsebene (UniV und FaV) wird der Gesetzesartikel (PHG: Art. 24a) von Artikel 25 PG losgelöst, stufengerecht auf Gesetzesstufe verankert und auf alle Drittmittelangestellten ausgeweitet.

Die Anhebung auf die Gesetzesstufe trägt der Stufengerechtigkeit Rechnung. Um eine Abweichung einer Bestimmung eines Gesetzes vornehmen zu können, ist eine Regelung auf Gesetzesstufe notwendig. Bei Artikel 24a PHG handelt es sich um eine Abweichung von Artikel 25 Absatz 2 PG.

Die Regelung des Auslaufens der Drittmittel als eigenständiger Kündigungsgrund drängt sich deshalb auf, weil eine Einordnung dieses Kündigungsgrundes unter die triftigen Gründe in Artikel 25 Absatz 2 PG als systemwidrig erscheint. Die triftigen Kündigungsgründe gemäss Artikel 25 Absatz 2 PG sind nicht abschliessend aufgelistet. Die dort aufgelisteten triftigen Gründe stehen jedoch alle in Zusammenhang mit der betreffenden Person. Im Gegensatz dazu handelt es sich beim Auslaufen der Drittmittel um einen externen Umstand, welcher nicht der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter angelastet werden kann. Die Differenzierung der Kündigungsgründe kann auch von Relevanz für den weiteren Werdegang der betroffenen Person sein, da eine Kündigung gemäss Artikel 25 PG den Eindruck eines Fehlverhaltens erwecken kann. Neu erhält die oder der Mitarbeitende somit entweder eine Kündigung gemäss Artikel 25 PG oder eine Kündigung gemäss Artikel 24a PHG. Die Kündigungsmodalitäten und das Verfahren bleiben gemäss Personalgesetzgebung bestehen. Jedoch ist in Bezug auf Leistungsansprüche geplant, Drittmittelangestellten, deren Arbeitsverhältnis aufgrund des gegenständlichen Kündigungsgrundes aufgelöst wird, einzig Anspruch auf eine an Art. 32 PG angelehnte Abgangsentschädigung zu gewähren, während die Möglichkeit einer Sonderrente (Art. 33 PG) ausgeschlossen wird.

In der Regel sind Drittmittelangestellte befristet angestellt und der Vertrag läuft am Ende der Befristung ab. Das vorzeitige Auslaufen der Drittmittel oder das Auslaufen der Drittmittel für unbefristet angestellte Personen, die aus Drittmitteln bezahlt werden, ist indessen ein Kündigungsgrund. In den genannten Fällen (vorzeitige Kündigung und Auslaufen der Drittmittel bei einer unbefristet angestellten Person mit Drittmittelvertrag) hat die PH Bern nachzuweisen, dass jegliche Drittmittelquelle, die für die Bezahlung dieser Anstellung eingesetzt wurde, ausgeschöpft ist. Gelingt dieser Nachweis im Falle der Anfechtung durch die angestellte Person nicht, so ist die Kündigung nichtig.

Die Kündigungsmöglichkeit infolge Auslaufens der Drittmittel gilt für alle Drittmittelangestellten. Die Gründe, welche eine solche Kündigung rechtfertigen, namentlich die Untragbarkeit für die PH Bern, Vertragsverhältnisse weiterführen zu müssen, auch wenn die damit verbundene Finanzierungsquelle weggefallen ist, können bei sämtlichen Drittmittelangestellten, unabhängig von ihrem Tätigkeitsbereich, vorliegen.

Artikel 24b

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen werden soll.

Durch Artikel 24b kann die PH Bern neu in einem eng festgelegten Rahmen privatrechtliche Verträge gemäss dem Obligationenrecht abschliessen. Eine solche Anstellung ist ausschliesslich für im Rahmen von Drittmittelprojekten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich. In Absatz 1 sind die zusätzlichen Bedingungen aufgelistet. Ein solcher Vertragsabschluss bedingt, dass die PH Bern durch das Drittmittelprojekt im Wettbewerb mit privaten Anbieterinnen und Anbietern steht (Bst. a) und keinen gesetzlichen Auftrag erfüllt (Bst. b).

Weder die Bundesverfassung noch die Verfassung des Kantons Bern enthalten Bestimmungen über die Rechtsnatur der öffentlichen Dienstverhältnisse. Die herrschende Lehre leitet daraus ab, dass dem Staat

die Freiheit zukommt, zwischen dem öffentlich-rechtlichen und dem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis zu entscheiden.

Die Bedingungen in Artikel 24b Absatz 1 Buchstaben a und b PHG begrenzen die Möglichkeit des Abschlusses privatrechtlicher Verträge auf die «wirtschaftende Verwaltung». In diesem Bereich handelt die PH Bern nur mittelbar zur Erfüllung ihrer Aufgaben und nur dort soll eine tatsächliche Unterstellung unter das Privatrecht möglich sein.

In allen anderen Bereichen ist die PH Bern aufgrund ihrer Übertragung von öffentlich-rechtlichen Aufgaben durch das Staatswesen – gleich wie der Staat – an die Verfassung gebunden. Dies ungeachtet ihrer Handlungsformen. Folglich auch, wenn sie privatrechtlich handelt.

Wissenschaftliche Assistentinnen und Assistenten müssen auch weiterhin immer öffentlich-rechtlich angestellt werden. Auch solche, die ausschliesslich im Rahmen eines Drittmittelprojektes angestellt werden. Bei den genannten Stellenkategorien handelt es sich um Stellen in Lehre, Forschung und Entwicklung, bei denen der öffentlich-rechtliche Auftrag der PH Bern im Vordergrund steht. Es gilt hier das Personalrecht des Kantons, soweit die Spezialgesetzgebung keine Regelung vorsieht.

Durch Absatz 2 wird die Überlagerung von Privatrecht und öffentlichem Recht vermieden. Die personalrechtlichen Bestimmungen der Spezialgesetzgebung sowie die Personalgesetzgebung sind in keinem Fall auf diese Verträge anwendbar, ausser die Verträge würden diesbezüglich explizite Bestimmungen enthalten.

Artikel 26

Durch das Inkrafttreten des HFKG haben seit dem 1. Januar 2015 auch die pädagogischen Hochschulen bundesrechtliche Vorgaben zu beachten. Die Bestimmungen des HFKG zur Zulassung zu den Studiengängen der Grundbildung der pädagogischen Hochschulen haben imperativen Charakter und sind somit in der kantonalen Gesetzgebung umzusetzen.

Die Zulassung zum Studiengang Sekundarstufe II ist hingegen im HFKG nicht geregelt. In diesem Bereich bestehen jedoch Minimalvorgaben der EDK. Das entsprechende Anerkennungsreglement wurde per 1. Januar 2020 revidiert. Es ist daher angezeigt, die Vorgaben der EDK, analog der Bestimmung betreffend Zulassung zum Studiengang Schulische Heilpädagogik, ebenfalls in Form eines dynamischen Verweises zu übernehmen. Sie entsprechen inhaltlich zurzeit den bisher gemäss PHG geltenden Vorgaben. Diese automatische Übernahme der EDK-Vorgaben ins kantonale Recht erscheint sinnvoll, da eine Nicht-Übernahme der Mindestvorgaben mittelfristig zum Verlust der Anerkennung des Studiengangs durch die EDK führen würde und daher kaum je in Betracht kommen wird. Weiter gilt es zu berücksichtigen, dass der Kanton Bern von allfälligen Änderungen des Reglements seitens der EDK als deren Mitglied frühzeitig Kenntnis erhält und seine Interessen im Rahmen der Plenarversammlung der EDK vertreten kann.

Artikel 27a

Die Bestimmung des bisherigen Absatz 1 über die Zulassung nach endgültigem Ausschluss erfasst nur Studierende von anderen Hochschulen. Die Studierenden der eigenen Pädagogischen Hochschule sind gleich zu behandeln wie die Studierenden anderer Hochschulen. Der Begriff «anderen» wird folglich aufgehoben.

Die EDK hat ihre Anerkennungsreglemente im März 2019 revidiert. Das Reglement vom 28. März 2019 über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und

an Maturitätsschulen³, welches per 1. Januar 2020 in Kraft trat, enthält neu eine Bestimmung betreffend Eignung für den Lehrberuf. Artikel 15 des erwähnten Reglements besagt, dass der Lehrberuf Anforderungen an die Eignung stellt, denen die Studierenden mit Blick auf die Wahrung der Integrität (seelisch-geistige und körperliche) der ihnen (im Praktikum oder Beruf) anvertrauten Schülerinnen und Schüler genügen müssen (Abs. 1). Im Weiteren müssen die Hochschulen über ein Verfahren für den Ausschluss von Studierenden, die im Sinne von Absatz 1 nicht geeignet sind, verfügen.

Die PH Bern muss folglich diese Vorgabe erfüllen, damit ihre Reglemente weiterhin gesamtschweizerisch anerkannt bleiben. Aus diesem Grund wird in Absatz 2 von Artikel 27a neu eine Zulassungsvoraussetzung im Hinblick auf den Schutz der Integrität der anvertrauten Schülerinnen und Schüler geregelt. Die Eignung im Sinne dieser Regelung beziehungsweise im Sinne der EDK liegt insbesondere nicht vor, wenn Studierende wegen Begehung einer der in Artikel 67 Absatz 3 Buchstaben a bis d StGB aufgeführten Straftaten verurteilt wurden. Dabei geht es nicht um die Eignung zum Studium, sondern um die Eignung, den Beruf ohne Gefährdung der anvertrauten Schülerinnen und Schüler auszuüben. Liegen diese persönlichen Voraussetzungen für den Lehrberuf mit Blick auf den Schutz der Integrität der anvertrauten Schülerinnen und Schüler nicht vor, kann die PH Bern Studienanwärterinnen und Studienanwärtern die Immatrikulation verweigern und Studierende vom Weiterstudium ausschliessen. Der Regierungsrat wird das Nähere voraussichtlich in der Verordnung regeln.

Eine Nichtzulassung oder ein Ausschluss gemäss der neuen Regelung von Absatz 2 des Artikels 27a soll nicht erfolgen, wenn die persönlichen Voraussetzungen zwar erfüllt, jedoch in gewisser Weise eingeschränkt sind. Eine Einschränkung kann zum Beispiel aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung vorliegen. Ein Beispiel ist eine Allergie, welche die Studierende bzw. den Studierenden daran hindert, das für den Studiengang Primarstufe (Studienschwerpunkt Vorschulstufe und Unterstufe) an der PH Bern erforderliche SLRG-Brevet zu absolvieren. Wie die EDK richtigerweise ausführt, ist unter anderem in einem solchen Fall ein Vermerk auf dem Diplom transparent auszuweisen⁴. Denn nur so können die Anstellungsbehörden Kenntnis von der Einschränkung nehmen. Auf eine gesetzliche Verankerung wird verzichtet, weil die Diplomierung in den Zuständigkeitsbereich der PH Bern fällt. Jedoch ist die PH Bern gehalten, diese Empfehlung der EDK umzusetzen.

Zu beachten ist, dass diese Fälle von denjenigen zu unterscheiden sind, bei welchen ein Nachteilsausgleich möglich ist. Bei der Gewährung eines Nachteilsausgleichs werden die fachlichen Anforderungen durch die betroffene Person nach wie vor erfüllt, weshalb kein Vermerk auf dem Diplom erfolgt.

Artikel 30

Neu wird in Absatz 3a festgehalten, dass bei Zulassungsbeschränkungen für Studiengänge der Grundausbildung von Lehrkräften der Primarstufe auch Artikel 67d (neu) gilt.

Artikel 31a

Der Begriff «Zulassungsbedingungen» wird durch den Begriff «Zulassungsvoraussetzungen» ersetzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung (Übernahme der aktuellen Terminologie).

³ <http://www.edk.ch> > Dokumentation > offizielle Texte > Rechtssammlung

⁴ www.edk.ch > Dokumentation > offizielle Texte > Rechtssammlung > Erläuterungen zum Reglement über die Anerkennung von Lehrdiplomen für den Unterricht auf der Primarstufe, der Sekundarstufe I und an Maturitätsschulen (28.3.2019)

Kapitel 4

Aufgrund der Änderung des Erlassaufbaus wird der Kapitteltitel 4 um den Zusatz «der Pädagogischen Hochschule» ergänzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Artikel 35

In Absatz 2 wird explizit auf die Möglichkeit hingewiesen, dass durch Statut Vizerektorinnen und Vizerektoren als Organ eingesetzt werden können.

Die Einrichtung der Funktion Vizerektorinnen und Vizerektoren soll insbesondere zur Entlastung der Rektorin oder des Rektors erfolgen können.

Zurzeit ist namentlich nicht vorgesehen, dass die Vizerektorinnen oder Vizerektoren der PH Bern ein Vizerektorat als zusätzliche Organisationseinheit führen, wie dies z. B. bei anderen pädagogischen Hochschulen oder bei der BFH der Fall ist (Vizerektorate für bestimmte Ressorts), sondern sie sollen permanent Aufgaben der Rektorin oder des Rektors übernehmen, sofern ihnen diese durch den Schulrat (auf Antrag der Rektorin oder des Rektors) im Statut übertragen worden sind (vgl. Art. 39 Abs. 3 neu). Es soll dem Schulrat überlassen werden, eine diesbezüglich sinnvolle Organisation festzulegen und bei Bedarf anzupassen. Es ist davon auszugehen, dass vorerst nur eine Vizerektorin oder ein Vizerektor eingesetzt wird. Die Bestimmung soll aber dem Schulrat die Möglichkeit offenlassen, später bei Bedarf weitere Vizerektorinnen oder Vizerektoren einsetzen zu können. Sie lässt es zudem zu, dass die Funktion des Organs Vizerektorin bzw. Vizerektor wie momentan vorgesehen durch eine Institutsleiterin oder durch einen Institutsleiter wahrgenommen und die jeweilige Person im Gegenzug von anderen Aufgaben entlastet werden wird. So kann die Funktion einer Vizerektorin oder eines Vizerektors durch den Schulrat auch ohne Anstellung von zusätzlichem Leitungspersonal geschaffen werden. Sollte in Zukunft durch den Schulrat eine zusätzliche Stelle für die Übernahme einer Funktion als Vizerektorin oder Vizerektor geschaffen werden, hätte dies entsprechende Auswirkungen auf die Personalkosten, welche die PH Bern im Rahmen ihrer bestehenden Mittel zu tragen hätte. Veränderungen im Stellenplan begründen keine Erhöhung des Staatsbeitrags.

Artikel 37

Die Anstellung der Mitglieder der Schulleitung, welche über ein Stimmrecht verfügen sollen, muss sinnvollerweise in der Kompetenz des strategischen Führungsorgans (d. h. des Schulrats) der PH Bern liegen. Die Anstellung wird der Schulrat jeweils auf Antrag des Rektors oder der Rektorin vornehmen. Aus diesem Grund wird der bisherige Buchstabe o inhaltlich angepasst, sodass der Schulrat einheitlich für die Anstellung sämtlicher der im Gesetz vorgesehenen stimmberechtigten Mitglieder der Schulleitung zuständig ist. Dadurch wird neu u. a. die Verwaltungsleiterin oder der Verwaltungsleiter sowie – falls im Statut eingeführt und mit Stimmrecht ausgestattet – die Vizerektorinnen und Vizerektoren (analog zur Regelung bei der BFH) durch den Schulrat angestellt. Aus formellen Gründen werden zudem die Buchstaben o–q umgestellt.

Der Passus des bisherigen Buchstabe t in Absatz 1, welcher den Abschluss von Verträgen durch den Schulrat der PH Bern mit den angegliederten Institutionen vorsah, wird aufgrund der Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern aufgehoben.

Die Aufhebung dieser Bestimmung bedeutet nicht, dass künftig keine Zusammenarbeit zwischen der PH Bern und der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern mehr erfolgen wird (vgl. auch Bestimmungen in den neuen Artikeln 6 Absatz 1 Buchstabe c1 sowie 67 Absatz 3). Die Zusammenarbeit kann aber frei vertraglich geregelt werden.

In Absatz 3 wird neu klargestellt, dass die Zuständigkeiten für die Verleihung (folglich auch diejenigen für den Entzug) von Bachelor- und Mastertiteln und für Verfügungen von Leistungsnachweisen, die im Laufe

und am Ende eines Studiengangs oder einer Weiterbildung erbracht werden, aus den entsprechenden Reglementen ersichtlich sind. Hierbei wird der übliche Begriff «Prüfungen» verwendet. Damit ist jede Art von überprüfter Studienleistung (Leistungskontrollen, Kompetenznachweise etc.) gemeint.

Artikel 39

Die Buchstaben f, k und l von Absatz 1 werden aufgrund des neuen Artikels 19a bzw. 37 Absatz 3 aufgehoben.

Absatz 2 wird ebenfalls aus diesem Grund wie folgt angepasst: Der Schulrat kann bei Bedarf Aufgaben der Rektorin oder des Rektors gemäss Absatz 1 Buchstaben a, d, e, g, h, m und n an Vizerektorinnen oder Vizerektoren übertragen (Abs. 2). Wie sich in der Vergangenheit zeigte, ist es sinnvoll, diese Möglichkeit zu schaffen, da die Rektorin bzw. der Rektor eine Vielzahl von Aufgaben wahrzunehmen hat. Es geht bei der Neuregelung darum, ihre bzw. seine ihm durch Gesetz übertragenen Aufgaben dauernd und abschliessend an eine oder mehrere Vizerektorinnen oder Vizerektoren übertragen zu können. Bisher bestand nur bei Abwesenheit des Rektors die Möglichkeit, dass dessen Stellvertreterin bzw. Stellvertreter Aufgaben übernahmen, welche durch Gesetz der Rektorin oder dem Rektor zugewiesen waren.

Im Weiteren wird bei Buchstabe g in Absatz 1 der zweite Teil des Satzes aufgehoben. Das PHG bestimmt, dass es Institute gibt, und das Statut der deutschsprachigen Pädagogischen Hochschule bestimmt die Feinorganisation. Letzteres somit auch, wie viele Institute (und somit Institutsleitende) und wie viele Fachbereiche im Rektorat (und somit Leitende) bestehen. Es ist folglich klarer, wenn die Präzisierung, dass die Rektorin oder der Rektor bestimmte Stellen nicht streichen kann, weggelassen wird; er oder sie kann dies sowieso nicht, da die Feinorganisation im Statut durch den Schulrat zu regeln ist. Ebenfalls wird Buchstabe i in Absatz 1 aufgehoben. Die Antragstellung für die Anstellung der Institutsleiterinnen und Institutsleiter durch die Rektorin oder den Rektor wird bereits in Artikel 37 Buchstabe o geregelt. Es handelt sich hierbei um rein formelle Änderungen.

Artikel 40

Neu aufgenommen wird die Möglichkeit, dass der Schulrat im Statut weitere Mitglieder – mit oder ohne Stimmrecht – für die Schulleitung vorsehen kann (z. B. Vizerektorinnen und Vizerektoren, Leiterin oder Leiter Finanzen, Generalsekretärin oder Generalsekretär). Die in Absatz 1 aufgezählten Mitglieder der Schulleitung verfügen von Gesetzes wegen über ein Stimmrecht. Die Anstellung der stimmberechtigten Mitglieder (also jener in Absatz 1 sowie jener, die mittels Statut als stimmberechtigte Mitglieder vorgesehen werden) erfolgt durch den Schulrat (vgl. Art. 37 Bst. p).

Die bisherige Regelung in Absatz 2 wird aufgrund der Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern hinfällig.

Kapitel 5

Der Kapiteltitel 5 wird aufgrund der Änderung des Erlassaufbaus um den Zusatz «der Pädagogischen Hochschule» ergänzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Artikel 45

Der Passus in Absatz 2 wird aufgrund der Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern hinfällig. Er wird demzufolge aufgehoben.

Artikel 47

Der Artikel wird neu mit einem Artikeltitel ergänzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Artikel 53

Analog zum UniG und FaG wird in Absatz 5a neu die formell-gesetzliche Grundlage geschaffen, für ausländische Studierende ohne Niederlassungsbewilligung unter Berücksichtigung internationaler Abkommen kostendeckende Gebühren erheben zu können. An der PH Bern studiert nur eine kleine Anzahl Bildungsausländerinnen und Bildungsausländer. Auch, wenn die Erhöhung ihrer Studiengebühren nur geringe Mehreinnahmen bringt, soll diese Massnahme (welche im Prinzip bereits im Rahmen des kantonalen Sparpaketes 2018 beschlossen wurde) umgesetzt werden.

Betreffend die Prüfungsgebühren sieht die Bestimmung des bisherigen Absatzes 6 lediglich eine Delegationsmöglichkeit des Regierungsrats an die Bildungs- und Kulturdirektion vor. Tatsächlich aber wird die Festlegung der Gebühren für die einzelnen Prüfungen in den Studienreglementen und somit vom Schulrat festgelegt (vgl. Art. 51 Abs. 2 PHV). Daher wird nun in Absatz 6 die entsprechende formell-gesetzliche Grundlage dafür geschaffen.

Artikel 55a

Hierbei handelt es sich um eine Regelung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend verankert werden soll.

Der Begriff der Semesterwochenstunde ist veraltet. Neu wird in Artikel 55a Absatz 1 PHG nur noch festgelegt, dass die Gebühren für Auskultantinnen und Auskultanten pro Semester höchstens 1200 Franken betragen. Die Höhe der Gebühr, die entrichtet werden muss, wird abhängig sein von der beanspruchten Leistung, also etwa von der Anzahl der besuchten Lehrveranstaltungen oder Lektionen. Die Befugnis zur konkreten Ausgestaltung kann vom Regierungsrat an die Bildungs- und Kulturdirektion oder an den Schulrat delegiert werden (Abs. 2).

Artikel 58a

Das PHG enthält (im Gegensatz zum UniG und zum momentan anwendbaren PG) noch keine Bestimmung über das geistige Eigentum. Eine analoge Bestimmung zu jener im UniG wird mit dieser Revision in Artikel 58a eingeführt, da diese abschliessende Bestimmung besser auf die hochschulspezifischen Verhältnisse zugeschnitten ist als diejenige aus dem PG.

Absatz 1 entspricht dem Wortlaut des Personalgesetzes im Bereich «Geistiges Eigentum», wonach immaterielle Arbeitsergebnisse, welche die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit schaffen, ohne weiteres als dem Arbeitgeber abgetreten gelten. Das «immaterielle Arbeitsergebnis» dient als Sammelbegriff. Darunter fällt der ganze Bereich des bundesrechtlich geregelten geistigen Eigentums und des Designs.

Absatz 2 schafft eine klare, an Artikel 17 des Bundesgesetzes über das Urheberrecht und verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz, URG; SR 231.1) angelehnte Grundlage, welche der PH Bern die ausschliesslichen Verwendungsbefugnisse an den von ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Erfüllung ihrer dienstrechtlichen Verpflichtungen sowie in Ausübung der beruflichen Tätigkeit geschaffenen Computerprogrammen einräumt.

Absatz 3 bestimmt, dass falls immaterielle Arbeitsergebnisse im Rahmen einer Nebenbeschäftigung entstanden sind, die Erträge aus der Verwertung wie Erträge aus Nebenbeschäftigungen behandelt werden.

In Absatz 4 ist der Vorrang vertraglicher Regelungen in diesem Bereich gesetzlich festgehalten. Wird zwischen den Partnern kein Vertrag abgeschlossen, so gelten die gesetzlichen Bestimmungen sinngemäss.

Kapitel 6, Artikel 60 bis 62

Aufgrund des neuen Erlassaufbaus wird dieses Kapitel verschoben und neu in Kapitel 8c aufgeführt sein. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Kapitel 7

Aufgrund der Änderung des Erlassaufbaus wird der Kapitteltitel 7 um den Zusatz «der Pädagogischen Hochschule» ergänzt. Die Bestimmung betreffend Strafrecht wird im neuen Kapitel 8b geregelt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung.

Artikel 64

Die Rechtswege sollen nicht verändert werden.

Weiterhin soll die Bildungs- und Kulturdirektion primär über Beschwerden in personalrechtlichen Angelegenheiten und zu Zulassungen, die Rekurskommission über Beschwerden zu Prüfungsergebnissen entscheiden.

Absatz 1 wird aber präzisiert, damit die Rekurskommission auch für Beschwerden im Bereich von Bachelor- und Mastertiteln, von Diplomen oder Prüfungsergebnissen zuständig ist, wenn der Rektor oder die Rektorin, die Schulleitung oder der Schulrat diese verliehen (oder auch entzogen) oder verfügt hat.

Artikel 65

Dieser Artikel wird aufgrund des neuen Erlassaufbaus aufgehoben. Die Bestimmung wird leicht angepasst in Kapitel 8b eingefügt.

Artikel 66

Der Begriff «Lauterkeit der Wissenschaft» wird durch den Begriff «Wissenschaftliche Integrität» ersetzt. Es handelt sich dabei um eine rein formelle Anpassung (Übernahme der aktuellen Terminologie).

Kapitel 8

Unter Kapitel 8 wird nicht mehr die Angliederung des IVP NMS an die PH Bern geregelt werden, sondern die Befugnis des Vereins NMS Bern, Studiengänge der Grundausbildung von Lehrkräften der Primarstufe anzubieten. Bisher beschränkte sich das Angebot zwar nur auf einen Studiengang, jedoch soll der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS die Möglichkeit offengelassen werden, auch mehrere Studiengänge innerhalb der Primarstufe anzubieten, falls sich künftig eine Aufteilung jener Stufe in mehrere Studiengänge als sinnvoll erweisen würde, was gemäss Vorgaben der EDK gestattet wäre. Der Kapitteltitel wird dementsprechend angepasst. Im Weiteren wird das Kapitel 8 in folgende fünf Abschnitte aufgeteilt: 8.1 Grundlagen, 8.2 Finanzierung und Leistungsvertrag, 8.3 Berichterstattung und Controlling, 8.4 Rekurskommission, 8.5 Rechtspflege.

Artikel 67

An dieser Stelle erfolgt die gesetzliche Verankerung der Befugnis des Vereins NMS Bern, Studiengänge der Grundausbildung von Lehrkräften der Primarstufe anzubieten. Mit der Erteilung dieser Befugnis wird dem privatrechtlichen Verein NMS eine öffentliche Aufgabe übertragen. Dieselbe Aufgabe führte der Verein NMS bereits bisher aus (als der PH Bern angegliedertes privates Institut).

Die Befugnis wird jedoch an die Voraussetzungen geknüpft, dass die Institution, welche diese Studiengänge anbieten wird, gemäss HFKG institutionell akkreditiert ist und deren Diplome gesamtschweizerisch anerkannt sind. Die Akkreditierung wurde durch den Verein NMS in Zusammenarbeit mit der Bildungs- und Kulturdirektion bereits in die Wege geleitet.

Im Weiteren wird die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern mit Absatz 3 verpflichtet, die Zusammenarbeit mit der PH Bern sowie weiteren Institutionen und Organisationen zu pflegen.

Artikel 67a

Artikel 67a beinhaltet eine Auflistung derjenigen Bestimmungen zur Pädagogischen Hochschule, die auf die Studiengänge der Grundausbildung von Lehrkräften der Primarstufe des Vereins NMS Bern ebenfalls Anwendung (z. T. sinngemäss) finden.

Die Bestimmung betreffend die Beratung gemäss Artikel 14 bezieht sich auf das Angebot der Beratungsstelle der Berner Hochschulen des Amtes für Hochschulen der Bildungs- und Kulturdirektion des Kantons Bern. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Studierenden der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern können dies ebenfalls unentgeltlich in Anspruch nehmen.

Artikel 67b

In Artikel 67b wird die Pflicht des Vereins NMS Bern festgehalten, für seine Studiengänge jeweils ein Studienreglement, welches durch die Bildungs- und Kulturdirektion zu genehmigen ist (vgl. neuer Artikel 74e), zu erlassen.

Artikel 67c

Der Kanton finanziert wie bisher grundsätzlich alle Studienplätze für Studierende mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton Bern, jedoch mit der Möglichkeit, eine Höchstzahl festzulegen (bei schlechter finanzieller Lage des Kantons). Die Festlegung dieser Höchstzahl erfolgt im Leistungsvertrag (vgl. neuer Artikel 70a).

Übersteigt die Anzahl der Studienanwärterinnen und Studienanwärter (mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton Bern), welche die Zulassungsvoraussetzungen erfüllen, die im Leistungsvertrag festgelegte Höchstzahl an Studienplätzen, gilt gemäss Absatz 2 der Zeitpunkt der Anmeldung für deren Zuteilung. Diejenigen Studienanwärterinnen und Studienanwärter, die aus diesem Grund keinen Studienplatz an der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern erhalten, sind, falls verlangt, von der PH Bern zu deren Studiengang für die Primarstufe aufzunehmen. Damit kommt der Kanton Bern seiner Verantwortung nach, keine Studierenden abzulehnen, solange an der PH Bern keine Zulassungsbeschränkungen bestehen.

Der Kanton Bern begrüsst es, wenn die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern ihre Aufnahmekapazität für Studierende ausschöpft. Das Interesse an Studierenden mit oder ohne stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton Bern ist gleichermassen hoch. Die Chance, dass Personen,

welche im Kanton Bern studieren, danach auch im Kanton Bern unterrichten, ist höher, als wenn das Studium ausserkantonale absolviert wird. Würde jedoch die der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern zur Verfügung stehende Kapazität zur Aufnahme sämtlicher Studienanwärterinnen und Studienanwärter erschöpft sein, wäre gemäss Absatz 1 das Verfahren betreffend Zulassungsbeschränkungen gemäss den Artikeln 30 bis 31a anzuwenden.

Artikel 67d

Sobald an der PH Bern Zulassungsbeschränkungen festgelegt werden müssten, müssten aus Rechtsgleichheitsgründen bei der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern ebenfalls Eignungsabklärungen – und zwar dieselben wie an der PH Bern – absolviert werden.

Die Zuweisung aller Studienplätze beider Institutionen richtet sich gemäss Absatz 2 nach den Ergebnissen der Eignungsabklärung aller Studienanwärterinnen und Studienanwärtern.

Gemäss Absatz 3 werden beide Institutionen verpflichtet, bis zu ihrer vom Regierungsrat festgelegten Kapazitätsgrenze Studierende auf Verlangen, die sich jeweils bei der anderen Institution angemeldet haben, aufzunehmen.

Artikel 67e

Mit der Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern ist das IVP NMS nicht mehr Teil der öffentlich-rechtlichen Institution PH Bern. Der Verein NMS Bern ist eine privatrechtliche Institution. Jedoch wird die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern weiterhin befugt sein, den Studiengang/die Studiengänge der Primarstufe als öffentliche Aufgabe zu erfüllen (vgl. neuer Artikel 67 Absatz 1).

Mit Absatz 1 erhält die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern folglich die Befugnis gegenüber den Studierenden hoheitlich zu handeln – also als Behörde im Sinne von Artikel 2 Absatz 1 Buchstabe c des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege (VRPG; BSG 155.21) zu verfügen. Mit der Aufhebung der Angliederung an die PH Bern wird das IVP NMS vollständig als Teil des privatrechtlichen Vereins NMS Bern tätig sein. Dessen Organisation kann folglich nicht im Gesetz geregelt werden. Der Verein NMS wird jedoch mit der Regelung in Absatz 2 verpflichtet, im entsprechenden Studienreglement festzuhalten, wer zum Erlass der Verfügungen gemäss den Buchstaben a bis e zuständig ist (Aufzählung nicht abschliessend).

Artikel 68

Die Finanzierung erfolgt analog dem bisherigen System. Der Verein NMS Bern erhält für die Durchführung der Studiengänge Primarstufe vom Kanton einen Beitrag (Abs. 1). Dieser entspricht dem Pauschalbeitrag, welcher für Pädagogische Hochschulen in Anwendung der Artikel 8 bis 10 FHV festgelegt wurde und welchen der Kanton Bern somit für bernische Studierende, welche an einer ausserkantonalen pädagogischen Hochschule studieren, entrichten muss. Von den Hochschulinstitutionen wird erwartet, dass sie neben der Lehre auch Forschung betreiben, weshalb mit dem Pauschalbeitrag ebenfalls einen Teil der Forschungskosten abgegolten wird. Es besteht jedoch die Möglichkeit, die Anzahl der zu finanzierenden Studierenden mit stipendienrechtlichem Wohnsitz im Kanton Bern zu begrenzen bzw. den Betrag bei schlechter Finanzlage des Kantons im Rahmen des Leistungsvertrages zu reduzieren (Abs. 2). In Absatz 3 wird die abschliessende Kompetenz des Regierungsrates zur Bewilligung der Ausgaben statuiert (entspricht der bisherigen Bestimmung).

Artikel 69 und 70

Die durch den Verein NMS Bern zu erbringenden Leistungen werden neu im Leistungsvertrag zwischen dem Regierungsrat und dem Verein NMS Bern geregelt (vgl. neuer Artikel 70a Absatz 3 Buchstabe a). Dies in Analogie zur PH Bern, welche durch einen Leistungsauftrag des Regierungsrates sowie der Bildungs- und Kulturdirektion gesteuert wird. Die Artikel 69 und 70 werden aus diesem Grund aufgehoben.

Artikel 70a

Die Festlegung der durch den Verein NMS Bern zu erbringenden Leistungen werden in einem Leistungsvertrag zwischen dem Regierungsrat und dem Verein NMS Bern geregelt. Artikel 70a hält fest, welche Regelungen der Leistungsvertrag beinhaltet (Aufzählung nicht abschliessend).

Die Berichterstattung des Vereins NMS Bern für ihre Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution erfolgt nur noch an die Bildungs- und Kulturdirektion (vgl. neuer Artikel 71).

Artikel 71

Artikel 71 beinhaltet neu die Regelung betreffend die Berichterstattung durch den Verein NMS Bern. Dieser hat jährlich einen Geschäftsbericht für ihre Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution sowie einen Leistungsbericht über die Erfüllung des Leistungsvertrags im Jahr vor dessen Ablauf zuhanden der Bildungs- und Kulturdirektion zu erstellen. Im Gegensatz zur PH Bern erfüllt die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern lediglich einen kleinen Teil der Aufgaben einer pädagogischen Hochschule, weshalb eine jährliche Berichterstattung über die Erfüllung des Leistungsvertrags nicht erforderlich ist.

Artikel 72

Die Bildungs- und Kulturdirektion führt ein jährliches Reporting- und Controlling-Gespräch durch und beurteilt die Berichterstattung gemäss dem neuen Artikel 71. Die Ergebnisse dieser Beurteilung werden dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht.

Artikel 73

Analog zur PH Bern ist durch den Verein NMS Bern für ihre Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution eine Rekurskommission als interne Verwaltungsjustizbehörde einzusetzen.

Artikel 73a

Die Rekurskommission wird analog derjenigen der PH Bern zusammengesetzt. Auch die Bestimmungen betreffend die Wahl der Mitglieder sind dieselben wie bei der PH Bern.

Artikel 73b

Die Studierenden der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern sollen die gleichen rechtlichen Möglichkeiten wie die Studierenden der PH Bern ausschöpfen können. Der Rechtsweg für die Studierenden an der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern ist aus diesem Grund derselbe wie für diejenigen an der PH Bern.

Kapitel 8a

Das neue Kapitel 8a beinhaltet eine Bestimmung zur wissenschaftlichen Integrität, welche für die PH Bern wie auch für die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern zu gelten hat.

Artikel 74

Hierbei handelt es sich um eine Änderung, die in allen drei Hochschulgesetzen übereinstimmend vorgenommen wird.

In der Wissenschaftsgemeinschaft besteht Einigkeit darüber, dass Verstösse gegen die Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis von den betroffenen Institutionen zu verfolgen sind. In einem von der Rektorenkonferenz der Schweizer Universitäten (CRUS) in Auftrag gegebenen Rechtsgutachten wurde festgestellt, dass zur Sicherstellung der Rechtmässigkeit eines Datenaustausches zwischen den Universitäten und anderen in- und ausländischen Institutionen die Grundsätze in den Gesetzen der kantonalen Universitäten zu verankern sind. Diese Grundsätze sollen sich auf die Sicherung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis sowie auf den Datenaustausch und die Sanktionen bei wissenschaftlichem Fehlverhalten beziehen. Eine entsprechende Regelung, welche sich an diesem Rechtsgutachten orientiert, wird nun ins Gesetz über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule aufgenommen.

Absatz 1 legt im Sinne eines Grundsatzbekenntnisses fest, dass an der PH Bern sowie an der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern die anerkannten Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis beachtet werden müssen. Dieses Prinzip ist zwar an beiden Institutionen tief verankert, jedoch auf Gesetzesebene bis jetzt nicht festgehalten. In der Wissenschaftsgemeinschaft bestehen aber bereits heute verschiedene internationale Richtlinien, eine Reihe von «good-practice»-Regelungen in verschiedenen Forschungsbereichen und namentlich auch allgemeine Grundsätze und Regelungen im Umgang mit wissenschaftlichem Fehlverhalten von Forschenden. Mit der Einführung des vorliegenden Absatzes wird dieser Entwicklung Rechnung getragen, indem der entsprechende Grundsatz als allgemeine Norm festgehalten wird. Nebst den Angehörigen der PH Bern, zu welchen gemäss Artikel 11 Absatz 1 PHG die Studierenden sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der PH Bern gehören, haben sich auch Mitarbeitende und Studierende der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern sowie alle weiteren an diesen beiden Institutionen wissenschaftlich tätigen Personen an diese Regeln zu halten.

Gemäss Absatz 2 werden die Regeln der wissenschaftlichen Integrität durch die PH Bern und den Verein NMS Bern (für seine Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution) jeweils in einem Reglement konkretisiert, damit diese auch bei nicht strafrechtliche relevanten Verfehlungen gegen die gute wissenschaftliche Praxis geahndet werden können.

Die Absätze 3 und 4 schaffen die gesetzliche Grundlage für den in- und ausländischen Datenaustausch als Mittel zur Gewährleistung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis. Zweck dieser Bestimmung ist es, den Hochschulen sowie Forschungs- und Forschungsförderungsinstitutionen zu erlauben, im Falle einer Verletzung oder des begründeten Verdachts einer Verletzung dieser Regeln, Auskünfte bei betroffenen Institutionen einzuholen oder diesen solche über vergangene oder bestehende Verletzungen erteilen zu können. Unter dem Gesichtspunkt der Qualitätssicherung und der wirkungsvollen Bekämpfung von wissenschaftlichem Missbrauch (insbesondere bei wissenschaftlichen Plagiaten) brauchen die Hochschulen und allfällige Forschungspartner geeignete Mittel, um miteinander Daten über wissenschaftliches Fehlverhalten austauschen zu können. Die Absätze 3 und 4 geben diesen Institutionen neu die Kompetenz, bei begründetem Verdacht auf Verletzung der Regeln der wissenschaftlichen Integrität und der guten wissenschaftlichen Praxis entsprechende Auskünfte einzuholen oder zu erteilen. Dies soll eine enge Zusammenarbeit und eine offene Information, auch in

Bezug auf allfällig besonders schützenswerte Daten, zwischen den betroffenen Institutionen ermöglichen. Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d des kantonalen Datenschutzgesetzes (KDSG; BSG 152.04) definiert, dass Daten im Zusammenhang mit Straftaten als besonders schützenswerte Daten gelten. Gemäss Artikel 6 Absatz 1 KDSG muss die Bearbeitung von besonders schützenswerten Daten auf formeller Gesetzesstufe geregelt sein. Mit vorliegender Bestimmung wird diesen Voraussetzungen Rechnung getragen.

Absatz 5 legt eine relative sowie eine absolute Verjährungsfrist für die Befugnis zur Auskunftserteilung oder -einholung fest.

Kapitel 8b

Das neue Kapitel 8b beinhaltet eine strafrechtliche Bestimmung, welche für die PH Bern wie auch für die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern zu gelten hat.

Artikel 74a

Der Schutz der Bezeichnung «Pädagogische Hochschule» und davon abgeleiteten Bezeichnungen wird durch Artikel 62 f. HFKG geregelt. Eine kantonale Regelung ist nicht weiter nötig.

Der Schutz der akademischen Titel wird durch das kantonale Strafrecht (Art. 11 des Gesetzes vom 9. April 2009 über das kantonale Strafrecht [KStrG; BSG 311.1]) sichergestellt. Der Schutz weiterer Bezeichnungen wie zum Beispiel das CAS ist aber vorliegend sicherzustellen. Entsprechend wird die Bestimmung angepasst.

Kapitel 8c

Im neuen Kapitel 8c werden die jeweiligen Aufgaben und Zuständigkeiten der kantonalen Behörden gegenüber der PH Bern und der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern geregelt.

Artikel 74b

Artikel 74b enthält Bestimmungen über die Zuständigkeit des Grossen Rats sowie die Aufgaben, welche der Grosse Rat betreffend die PH Bern übernimmt (richtet sich nach dem bisherigen Artikel 60).

Aufgrund der Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern ist die Bestimmung des Absatz 3 des bisherigen Artikels 60 nicht mehr aufzunehmen.

Artikel 74c

Die Aufgaben des Regierungsrats betreffend die PH Bern entsprechen den bisherigen (vgl. bisheriger Artikel 61). Neu werden in Absatz 1 Buchstaben c und d die Aufgaben des Regierungsrats betreffend die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern geregelt. Der Regierungsrat wird die Oberaufsicht über die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern ausüben und folglich deren Geschäftsbericht zur Kenntnis nehmen.

Artikel 74d

Die Bestimmungen in Artikel 74d entsprechen inhaltlich denjenigen des bisherigen Artikels 61a. Aufgrund der Erweiterung der Autonomie im Personalrechtsbereich ist der Begriff «die Anstellung» in Buchstabe c von Absatz 2 des bisherigen Artikels 61a nicht mehr aufzunehmen.

Artikel 74e

Die Bildungs- und Kulturdirektion übernimmt gegenüber der PH Bern nach wie vor dieselben Aufgaben wie bisher (vgl. bisheriger Artikel 62). Neu wird sie neben der direkten Aufsicht über die PH Bern auch diejenige über die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern ausüben sowie deren Studienreglemente genehmigen (letzteres ebenfalls analog zur PH Bern).

Übergangsbestimmungen

Artikel T1-1

Mit Inkrafttreten dieser Änderung wird das IVP NMS eine eigenständige Hochschulinstitution sein. Das Aufnahmeverfahren für neue Studierende an der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern für das Herbstsemester 2022 muss aber bereits vor diesem Datum durchgeführt werden (Start des Herbstsemesters jeweils im September). Aus diesem Grund soll sich jenes bereits nach den Bestimmungen der vorliegenden Änderung richten.

Artikel T1-2

Studierende schliessen ihr Studium an der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern nach dem bisherigen Studienreglement ab, sofern sie dieses vor dem Inkrafttreten der vorliegenden Änderung aufgenommen haben. Die Zuständigkeiten richten sich jedoch nach neuem Recht.

Artikel T1-3

Die Befugnis des Vereins NMS Bern, Studiengänge für die Primarstufe anzubieten, setzt unter anderem voraus, dass dessen Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution gemäss HFKG institutionell akkreditiert ist (vgl. Art. 67 Abs. 2 Bst. a nPHG). Das entsprechende Verfahren wurde bereits eingeleitet. Jedoch hat der Verein NMS Bern keinen Einfluss darauf, wann der Entscheid des Schweizerischen Akkreditierungsrats erfolgen wird. Es wird angenommen, dass der Entscheid vor Inkrafttreten der vorliegenden Gesetzesänderung ergehen wird. Da jedoch die für das Akkreditierungsverfahren zuständige Schweizerische Agentur für Akkreditierung und Qualitätssicherung (AAQ) zurzeit sehr ausgelastet ist und das Fällen des Entscheids nicht in der Hoheit des Vereins NMS Bern liegt, muss diesem für die institutionelle Akkreditierung seiner Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution eine angemessene Frist gewährt werden.

Artikel T1-4

Für das erstmalige Verfahren der institutionellen Akkreditierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern übernimmt der Kanton die direkten Kosten gemäss Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der eidgenössischen Verordnung des Schweizerischen Akkreditierungsrats über die Gebühren für die Akkreditierungsverfahren und für Leistungen im Auftrag Dritter (Gebührenverordnung SAR, GebV-SAR; SR 414.205.6).

Der erste Leistungsvertrag zwischen dem Regierungsrat und dem Verein NMS Bern ist bis spätestens 31. Januar 2022 abzuschliessen und ist ab 1. August 2022 gültig (vgl. T1-5; Artikel 70a tritt rückwirkend auf den 1. Januar 2022 in Kraft;). Im Übrigen werden alle erforderlichen Massnahmen, welche für die Erfüllung der Aufgabe durch die Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern ab 1. August 2022 notwendig sind, durch den Regierungsrat und die zuständige Stelle der Bildungs- und Kulturdirektion getroffen.

Artikel T1-5

Der Leistungsvertrag gemäss Artikel 70a ist ab 1. August 2022 gültig, weshalb er vor diesem Datum abgeschlossen werden muss. Aus diesem Grund wird die Anwendbarkeit des Artikels 70a rückwirkend auf den 1. Januar 2022 festgesetzt.

Artikel T1-6

Artikel 20 über die Nebenbeschäftigungen ist erst auf den 1. Januar 2023 anwendbar. Die Deklaration der Nebenbeschäftigungen sowie der dazugehörige Bericht, welcher von der PH Bern erstellt wird, beziehen sich auch auf das entsprechende Kalenderjahr. Entsprechend ist es wesentlich praktikabler, die Änderungen im System der Nebenbeschäftigungen erst auf den Beginn des nächsten Kalenderjahrs als anwendbar zu erklären.

Artikel T1-7

Die Anpassung der bestehenden Arbeitsverhältnisse an das neue Recht wird durch den Regierungsrat geregelt. Der Regierungsrat kann diese Befugnis ganz oder teilweise an den Schulrat übertragen.

4.4 *Indirekte Änderung*

4.4.1 Mittelschulgesetz vom 27. März 2007 (MiSG; BSG 433.12)

Artikel 48

Der Kanton bietet die gymnasialen Bildungsgänge in erster Linie selber an (Art. 2 und Art. 6 Bst. a MiSG). Daneben anerkennt er bei Einhaltung verschiedener Voraussetzungen auch Ausbildungsabschlüsse privater Anbieter und gewährt Beiträge (Art. 2 und 48 ff. MiSG). Die Maturitätsprüfungen für diese anerkannten Ausbildungsabschlüsse werden unter der Verantwortung der kantonalen Maturitätskommission und nach den kantonalen Bestimmungen abgeschlossen (Art. 48 Abs. 1 MiSG). Das schweizerische Maturitätsanerkennungsreglement sieht aber auch vor, dass Noten aus Zeugnissen der Schule in den Maturitätsausweis der Schule einfließen (Erfahrungsnoten). Eine eigentliche Aufgabenübertragung (Beleihung) an die privaten Gymnasien ist aber im MiSG nicht vorgesehen. Die privaten Gymnasien werden nicht anstelle des Staates tätig, sondern ergänzen dessen Angebot. Das Verhältnis zwischen privaten Anbietern gymnasialer Bildungsgänge und ihren Schülerinnen und Schülern bzw. den Eltern wird nicht öffentlich-rechtlich geregelt; es ist privatrechtlicher Natur (vgl. BVR 2019, S. 400 ff., E. 2.5).

Diese grundsätzlich privatrechtliche Rechtsnatur wird durch Artikel 69 der Mittelschuldirektionsverordnung (MiSDV; BSG 433.121.1) bestätigt: Die Bestimmung ermächtigt und verpflichtet die Schulleitungen von Mittelschulen privater Anbieter, nur die gemäss den schweizerischen Vorgaben notwendigen Erfahrungsnoten durch Verfügung festzulegen. Sie bezweckt, die Schülerinnen und Schüler an Mittelschulen privater Anbieter, deren Schulleitungen grundsätzlich keine hoheitlichen Befugnisse zukommen, hinsichtlich der Anfechtbarkeit von Erfahrungsnoten den Schülerinnen und Schülern an kantonalen Mittelschulen gleichzustellen. Diese historisch gewachsene Verfügungsbefugnis und Öffnung des öffentlich-rechtlichen Rechtswegs bedarf aber nach Lehre und Rechtsprechung einer Grundlage auf Gesetzesstufe. Das Verwaltungsgericht hat denn auch im erwähnten Entscheid auf diese Problematik hingewiesen, auch wenn es sich nicht ausdrücklich dazu äussern musste (vgl. BVR 2019, S. 400 ff., E. 2.6). Das Fehlen der formalgesetzlichen Grundlage für die Übertragung von Verfügungsbefugnissen an private Gymnasien soll

mit vorliegender Änderung nachgeholt werden. Sachlich ist das Verfügen der Erfahrungsnoten, welche in die Maturitätsnote einfließen, unbestritten.

5. Verhältnis zu den Richtlinien der Regierungspolitik (Rechtsetzungsprogramm) und anderen wichtigen Planungen

Die vorliegende Revision erfolgt im Sinne der Regierungspolitik 2019–2022. Bei allen vier Achsen der Regierungspolitik «Wirtschaft», «Gesellschaft» «Umwelt» sind die Hochschulen ein wichtiger Faktor, um die verschiedenen Ziele der Regierungspolitik voranzutreiben. Im Dokument «Vision 2030» des Regierungsrates sind bei sechs der aufgeführten Projekte sowie bei sechs der Projektideen/Perspektiven eine oder mehrere der Berner Hochschulen als Umsetzungspartner ausdrücklich involviert und bei weiteren Projekten und Vorhaben spielen sie als Kompetenzträger ebenfalls eine wichtige Rolle. Die Arbeiten an den Hochschulen zu vielen dieser Projekte sind im Gange. Die vorliegende Revision verfolgt das Ziel, die Hochschulen bei der autonomen Erfüllung dieser zentralen Rolle bei der strategischen Entwicklung des Kantons Bern zu stärken. Die Bildungsstrategie 2016 des Kantons Bern macht die Vorgabe, «die Hochschulen national wie international gut zu positionieren, damit die hohe Qualität der Bildung und Forschung sichergestellt werden kann». Durch die Revision wird die Position der Berner Hochschulen im nationalen und Hochschulwettbewerb gestärkt, um ihre Rolle noch besser und konsequenter erfüllen zu können.

6. Finanzielle Auswirkungen

Die Revision zielt vor allem auf die Erweiterung der Kompetenzen der Hochschulen im Personalrechtsbereich ab, und sie wirken sich nicht auf die Finanzierung der drei Hochschulen durch den Kanton aus. Die Anwendung einiger der neuen Regelungskompetenzen wie z. B. der Auslagenersatz, die Handhabung der individuellen Gehaltsaufstiege sowie Möglichkeit des Abschlusses privatrechtlicher Verträge können innerhalb der einzelnen Hochschulen finanzielle Auswirkungen haben. Es obliegt jedoch der Verantwortung der Hochschulleitungen, die Kostenfolgen ihrer Entscheidungen im Personalrechtsbereich zu kalkulieren und im Rahmen ihrer zur Verfügung stehenden Mittel zu finanzieren. Die vorgesehenen Kompetenzerweiterungen der zuständigen Hochschulorgane begründen keine Erhöhung der Staatsbeiträge an die Hochschulen und die Kompetenzen des Regierungsrates zur Setzung der finanziellen Rahmenbedingungen bleiben unverändert.

Die Übernahme der direkten Kosten für das erstmalige Akkreditierungsverfahren der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern hat eine einmalige finanzielle Auswirkung auf den Kantonshaushalt. Diese ist jedoch gering (CHF 32'000.–).

Die Vorlage hat ansonsten keine direkten finanziellen Auswirkungen auf den Kantonshaushalt.

7. Personelle und organisatorische Auswirkungen

Die Vorlage hat für den Kanton und für die Hochschulen folgende personellen und organisatorischen Auswirkungen:

Die Änderungen in den Artikeln 18 FaG, 18 UniG und 19 PHG erlauben es dem Regierungsrat in grösserem Umfang als bisher, von der Personalgesetzgebung abweichende Regelungen zu erlassen und Aufgaben an die Leitungsorgane der Hochschulen zu delegieren. Zudem wird der Kreis der Mitarbeitenden, für die von der Personalgesetzgebung abweichende Regelungen getroffen werden dürfen, um die Kategorie der Drittmittelangestellten erweitert. Diese Änderung hat unmittelbare Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen der betroffenen Mitarbeitenden, sobald der Regierungsrat von seiner erweiterten Verordnungskompetenz Gebrauch macht.

Der Wegfall von Einzelfallgenehmigungen der Finanzdirektion und ihres zuständigen Fachamtes hat Auswirkungen auf die entsprechenden Prozesse, die vereinfacht werden. Der Regierungsrat hat weiterhin die Möglichkeit, die Anwendung des Personalrechts durch die Hochschulen über die ordentlichen Kontrollinstrumente sowie über die Revision durch die Finanzkontrolle zu überprüfen und nötigenfalls korrigierend einzugreifen.

Das Personal der Lehrerinnen- und Lehrerbildungsinstitution des Vereins NMS Bern untersteht nach wie vor nicht der Personalgesetzgebung des Kantons, sondern dem Recht des Vereins NMS Bern und somit dem Privatrecht.

8. Auswirkungen auf die Gemeinden

Die Vorlage hat keine Auswirkungen auf die Gemeinden.

9. Auswirkungen auf die Volkswirtschaft

Die Vorlage führt dazu, dass die drei Hochschulen in ihrer Wettbewerbsfähigkeit unter den Hochschulen auf der nationalen wie der internationalen Ebene gestärkt werden und sie gibt ihnen gleichzeitig die nötigen Instrumente, sich – wo vorgesehen – auch im Wettbewerb gegenüber anderen Marktteilnehmerinnen und Marktteilnehmern «mit gleich langen Spiessen» behaupten zu können. Sie erhalten grössere Spielräume, sich in diesem Umfeld flexibel an neue, zum Teil auch an marktbedingte, Begebenheiten anzupassen und es wird ihnen erleichtert, Kooperationen mit anderen Institutionen einzugehen. Dies hilft namentlich der Universität und der BFH, auch zukünftig einen hohen Anteil ihres Budgets aus zusätzlich zum Kantonsbeitrag generierten Einkünften zu generieren und befähigt die Hochschulen, den Einsatz der vorhandenen Ressourcen zu optimieren. Die Revision leistet somit einen Beitrag zur Stärkung und Erhöhung der Attraktivität des Kantons als Bildungs- und Forschungsstandort und damit auch als Wirtschaftsstandort insgesamt.

10. Ergebnis des Vernehmlassungsverfahrens

Der Regierungsrat hat die Bildungs- und Kulturdirektion mit drei Beschlüssen vom 25. März 2020 ermächtigt, jeweils ein Vernehmlassungsverfahren betreffend Änderung des Gesetzes über die Berner Fachhochschule, Änderung des Gesetzes über die Universität und Änderung des Gesetzes über die deutschsprachige Pädagogische Hochschule einzuleiten. Die Vernehmlassung dauerte vom 26. März bis zum 7. Juli 2020.

Zur Vernehmlassung wurden je Hochschule Adressaten aus politischen Parteien, Verbänden, Gemeinden, Gewerkschaften, Fachstellen und Bildungsinstitutionen eingeladen. Der überwiegende Anteil der angeschriebenen Adressaten je Hochschule war deckungsgleich. Zusammenfassend ergab sich folgendes Bild:

Hochschule	Anzahl angeschriebene Adressaten	Anzahl Rückmeldungen	Rücklauf in Prozent
Berner Fachhochschule	99	46	46.5%
Universität Bern	95	43	45.3%
PH Bern	106	47	44.3%

Wie die Auswertung zeigt, stossen die Vorlagen bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Vernehmlassungsverfahrens auf breite Zustimmung. Pro Hochschule stimmen rund ein Drittel der eingegangenen Rückmeldungen der Vorlage mit oder ohne Bemerkungen zu und etwa ein weiteres Drittel hatte

keine Bemerkungen zu machen oder verzichtete auf eine Stellungnahme. Die übrigen Rückmeldungen enthielten jeweils Bemerkungen zu den Vorlagen ohne ausdrückliche Angabe zur Zustimmung oder Nicht-Zustimmung. Nur eine einzige Rückmeldung äussert sich grundsätzlich kritisch zu den Vorlagen, ohne sie aber explizit abzulehnen.

Die überwiegende Mehrheit anerkennt den Regelungsbedarf und unterstützt den konzeptuellen Ansatz, die Autonomie der Hochschulen auch im Personalrechtsbereich nach demselben Autonomieverständnis zu erweitern, welches bereits für ihre generelle Steuerung und unter dem Beitragssystem im Finanzbereich gilt.

Zur Aufhebung der Angliederung des IVP NMS an die PH Bern äusserten sich nur wenige Vernehmlassungsteilnehmende. Dabei wird die künftige Eigenständigkeit des IVP NMS begrüsst. Einzig für einen Vernehmlassungsteilnehmenden ist es fraglich, ob der Kanton Bern eine private Lehrerbildung unterstützen soll.

Folgende Hauptkritikpunkte wurden im Rahmen der Vernehmlassung angeführt:

o Voraussetzungen für eine Abweichung vom Personalgesetz:

Die grosse Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden ist mit dem vorgesehenen Ansatz einverstanden, wonach eine Abweichung von der kantonalen Personalgesetzgebung nur dort möglich sein soll, wo spezifischen Rahmenbedingungen an der jeweiligen Hochschule Rechnung zu tragen ist. Hingegen besteht auch bei einigen Befürworterinnen und Befürwortern, insbesondere bei Personalverbänden und Gewerkschaften, die Befürchtung, dass künftige Abweichungen von der kantonalen Personalgesetzgebung für das Hochschulpersonal zu schlechteren Arbeitsbedingungen führen könnten.

Diese Kritikpunkte beziehen sich aber in erster Linie auf Unsicherheiten über die künftige Umsetzung und den Vollzug der neu umzusetzenden personalrechtlichen Bestimmungen. Diesen Unsicherheiten wird auch seitens Kanton viel Beachtung zu schenken sein, da heute noch nicht im Detail feststeht, wie die Hochschulen die neu gewonnene Autonomie genau umzusetzen gedenken. Ferner sollten in diesem Zusammenhang die gesetzlich zugesicherten Mitwirkungsrechte des Hochschulpersonals nicht vernachlässigt werden.

Durch die Gesetzessystematik, welche die Regelungskompetenzen grundsätzlich zuerst an den Regierungsrat überträgt und diesem die Möglichkeit einräumt, die übertragenen Befugnisse ganz oder teilweise an die strategischen Organe der Hochschulen weiter zu delegieren (und im Umkehrschluss auch wieder zu entziehen), könnte zudem einer unhaltbaren Verschlechterung der Arbeitsbedingungen seitens Hochschulen nötigenfalls Einhalt geboten werden, auch wenn die Position dieser Organe, wie fast alle Vernehmlassungsteilnehmenden einhellig feststellen, gestärkt wird.

Schliesslich ist es naheliegend, dass mehr Autonomie auch mehr Entscheidungskompetenz mit sich bringt. Da die Hochschulen künftig für einen grossen Teil der Anstellungsbedingungen selber verantwortlich sein werden, wird es in diesen Bereichen auch in ihrem Interesse liegen, ihre Attraktivität als Arbeitgeberinnen wo immer möglich aufrechtzuerhalten oder gar noch zu steigern, um gegenüber Konkurrenzhochschulen nicht ins Hintertreffen zu geraten.

o Drittmittelangestellte/privatrechtliche Anstellungen:

Für teilweise Verwirrung sorgten die neuen Bestimmungen zu Drittmittelangestellten und OR-Verträgen. Dabei ist wichtig zu unterscheiden, dass künftig nur eine sehr geringe Anzahl Drittmittelangestellter, nämlich solche mit einem OR-Vertrag, unter eng definierten Voraussetzungen dem Privatrecht unterstellt werden können. Sämtliche anderen Drittmittelanstellungen verbleiben, wie die Anstellungen aller weiteren Hochschulangestellten, in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis, namentlich, weil auch im durch Drittmittel finanzierten Bereich der grösste Teil der Aufgaben der Hochschulen von Gesetzes wegen öffentlich-rechtlicher Natur ist.

Die Einführung einer Definition für Drittmittelangestellte, die im Rahmen der Vernehmlassung neu formuliert wurde, ist notwendig im Hinblick auf den Umstand, dass nur bei Drittmittelangestellten eine Kündigung wegen Auslaufens der Drittmittel in Betracht fällt. Diesbezüglich wird insbesondere kritisiert, dass das Risiko «Auslaufen von Drittmitteln» auf die Mitarbeitenden verlagert wird. Es liegt jedoch in der Logik von durch Drittmittel finanzierten Arbeitsverhältnissen, dass diese nicht mehr aufrechterhalten werden können, wenn die betroffenen Drittmittel auslaufen. Aus Transparenzgründen für die Mitarbeitenden ist bei jeder Drittmittelanstellung die Anstellungsart ausdrücklich im Vertrag festzuhalten.

o Vizerektorinnen und Vizerektoren BFH/Schulleitung PH:

Vereinzelte Vernehmlassungsteilnehmende kritisieren die Möglichkeit der Schaffung von Vizerektoraten an der BFH und der PH Bern auf Gesetzesstufe als ineffizient und/oder kostentreibend. Die innere Organisation der Hochschule fällt im Rahmen der Organisationsautonomie in die Zuständigkeit der Hochschule selbst. Die Anhebung der Bestimmungen zu den Vizerektoraten auf Gesetzesstufe im FaG und im PHG ist vorwiegend einer Angleichung an die bestehende Normierung im UniG geschuldet, und klärt die Möglichkeit, Vizerektorinnen und Vizektoren bestimmte Aufgaben mit Organcharakter zu übertragen.

o Zusammensetzung des Schulrates PH Bern und des Fachhochschulrates BFH:

Aufgrund der geplanten Kompetenzverschiebungen vom Regierungsrat an die strategischen Hochschulorgane und der damit einhergehenden Stärkung dieser Organe wird verschiedentlich die aktuelle Zusammensetzung derselben infrage gestellt oder eine neue Zusammensetzung vorgeschlagen. So wird insbesondere in Bezug auf den Schulrat der PH Bern kritisiert, dass die bisherige Zusammensetzung zu wenig bildungspolitische oder pädagogische Aspekte berücksichtigt. Zudem wird von den Mittelbauvertretungen der beiden Hochschulen eine stimmberechtigte Vertretung im strategischen Führungsorgan gefordert.

11. Antrag

Gestützt auf die Auswertung der Vernehmlassung beantragt der Regierungsrat dem Grossen Rat die Annahme der Vorlage.

Bern, 28. April 2021

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident: *Schnegg*
Der Staatsschreiber: *Auer*