



Bildungs- und Kulturdirektion
Sulgeneckstrasse 70
3005 Bern
+41 31 633 85 11
ah.bkd@be.ch
www.bkd.be.ch

Bern, 26.3.2020

(Version française en bas)

Antwort-Tabelle Vernehmlassung: Gesetz über die Berner Fachhochschule (FaG) (Änderung)

Bitte ausfüllen:

Name Vernehmlassungsteilnehmer/-in: profhesbe – Dozierendenverband BFH

Datum: 7. 7. 20

- Bitte retournieren: - im Word-Format
- per E-Mail an: daniel.schoenmann@be.ch
- bis **Dienstag, 7. Juli 2020**

| Artikel | Bemerkungen Vernehmlassung | Vorschlag Vernehmlassung |
|------------------------|--|--|
| Grundsätzliches | <ul style="list-style-type: none"> • Mit der vorgeschlagenen Gesetzesrevision erhält der Schulrat deutlich weitreichendere Kompetenzen als bisher. Dabei geben wir zu bedenken, dass der Schulrat ein politisches Gremium ist und nicht demokratisch gewählt wurde. Umso mehr erscheint uns eine ausgewogene und breit abgestützte Zusammensetzung des Schulrats als oberstes | <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung der Hochschulperspektive im Schulrat durch Einsitz einer BFH-externen Person aus der schweizerischen Hochschullandschaft. Diese Person(en) soll(en) durch einen strukturierten Prozess unter Einbezug der Mitarbeiterkategorien Lehre und Forschung nominiert und gewählt werden. (Auf geeigneter Stufe rechtlich verankern.) |

| | | |
|--|--|---|
| | <p>strategisches Gremium notwendig. Derzeit vermissen wir eine BFH-externe Hochschulperspektive im Schulrat, dies auch um die in Art. 10 zugesicherte Freiheit von Forschung und Lehre sicherzustellen. Ausserdem halten wir eine vollwertige Mittelbauvertretung (mit Stimmrecht) für angezeigt.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Der Flexibilisierung der Anstellungsbedingungen und die Aufweichung des Grundsatzes der öffentlich-rechtlichen Anstellung stehen wir äusserst kritisch gegenüber. Insgesamt bedeuten diese Änderungen eine zunehmende Abwälzung der (finanziellen) Verantwortung auf die Mitarbeiter der BFH. Das sehen wir mit grosser Sorge. Insgesamt befürchten wir mittel- bis langfristig durch die v. a. in Art. 10, 18 und 24 vorgesehenen Massnahmen eine Stärkung einzelner Weniger im System, während das Gros der Arbeit von der breiten "Masse" unter zunehmend schlechten Arbeitsbedingungen geleistet werden soll. Dies schliesst auch die Konstruktion ein, dass wissenschaftliche Mitarbeiter in der Lehre verpflichtet werden, zugleich aber nur befristet angestellt sein sollen. Das hier vernehlteste Gesetz soll dazu dienen, Arbeitsbedingungen im Nachhinein zu konsekrieren, die bereits zum Teil praktiziert werden. Es handelt sich hier um eine Bildungsinstitution, die auf Kontinuitäten angewiesen ist. Ein marktwirtschaftlich getriebenes "Optimieren" der Mitarbeiter ist nicht qualitätsfördernd und ist unpassend für eine Bildungsinstitution, soll hier aber gesetzlich verankert werden. Die Mitarbeiter sind auf den rechtlichen Rückhalt des Kantons zwingend angewiesen. Dies schliesst auch ein, dass die Mitarbeiter bei PERSISKA bleiben müssen. Autonomie der Institutionen klingt gut, ist in Wahrheit aber die Grundlage für deutlich schlechtere Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter. Es | <ul style="list-style-type: none"> • Stimmrecht für Mittelbauvertretung in Hochschulrat • Es sind weiterhin alle Angestellten der BFH öffentlich-rechtlich angestellt. • Verwaltungsdirektor/in nur mit beratender Stimme in Fachhochschulleitung. |
|--|--|---|

| | | |
|------------------|--|--|
| | <p>liegt ebenfalls auf der Hand, dass hier eine Grundlage geschaffen wird, um unliebsame Mitarbeiter wesentlich einfacher entlassen zu können, wenn man auf Basis des im Gesetz verankerten Vorratsbeschlusses voraussieht, dass auch Dozierende mittel-/langfristig privatrechtlich angestellt werden. Die BFH erfüllt einen gesellschaftlich verankerten Bildungs- und Forschungsauftrag. Wie soll hier Kontinuität entstehen und Qualitätssicherung möglich sein? Wer unterstützt den Mittelbau beim Erwerb von Lehr- und Forschungskompetenz? Das kann nur begleitet werden von Personen mit längerer Erfahrung und pädagogischen Kompetenzen (Dozierende). Die BFH kann bereits jetzt lohnmässig in den meisten Sparten nicht mit der Privatwirtschaft mithalten; um auch in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu sein, muss sie deshalb zumindest die verlässlicheren Rahmenbedingungen bieten. Die Notwendigkeit für eine Flexibilisierung an der Berner Fachhochschule können wir nicht erkennen, die Nachteile für die Angestellten hingegen sind offensichtlich. Ein Sachgrund, Mitarbeiter der BFH anders als öffentlich-rechtlich anzustellen ist aus der Perspektive des <i>profesbe</i> daher nicht erkennbar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie oben erwähnt ist aus unserer Sicht im Schulrat die Hochschulperspektive untervertreten (bzw. als Blick von aussen gar nicht vorhanden). Gleichzeitig stellen wir einen zunehmenden Ausbau der Verwaltungsperspektive in der Fachhochschulleitung fest. Auch diese Entwicklung beobachten wir mit Sorge; für uns ist insbesondere nicht einsichtig, warum ein/e Verwaltungsdirektor/in stimmberechtigtes Mitglied der Fachhochschulleitung sein soll. | |
| Ingress | - | |
| Artikel 1 | - | |

| | | |
|-------------------|--|--|
| Artikel 2 | - | |
| Artikel 3 | - | |
| Artikel 10 | <ul style="list-style-type: none"> • Mit der Sonderkategorie “reine Drittmittelstelle” sollen aus unserer Sicht Risiken (Auslaufen von Drittmitteln) von der Institution auf einzelne Mitarbeiter*innen verlagert werden. Dieser und ähnlichen Tendenzen stehen wir kritisch gegenüber. • Anstellungen für zeitlich befristete Projekte können bereits heute befristet erfolgen. Deswegen sehen wir die Notwendigkeit einer neuen Mitarbeiter*innenkategorie (mit Auslaufen von Drittmitteln als zusätzlichem Kündigungsgrund gemäss Artikel 24a) nicht. Mit einer weiteren Mitarbeitendenkategorie werden gleiche/vergleichbare Leistungen unterschiedlich gewürdigt. Aus Sicht der Mitarbeitenden ist dies abzulehnen. • Die Idee von reinen Drittmittelstellen scheint uns auch aus Sicht der Hochschule nicht sinnvoll; insbesondere unterminiert sie die Bestrebungen der BFH, den Anteil an Mischprofilen unter den Mitarbeitenden zu erhöhen. • Die Formulierung in Ziffer 4 gleicht einem Vorratsbeschluss, der ohne weiteren Einbezug aller Stakeholder zu drastischen Veränderungen innerhalb der BFH führen kann. | <ul style="list-style-type: none"> • Ziffer 3 und 4 streichen, keine Einführung neuer Mitarbeiter*innenkategorien |
| Artikel 18 | <ul style="list-style-type: none"> • Den erweiterten Möglichkeiten von Abweichungen gegenüber der kantonalen Gesetzgebung, insbesondere betreffend Arbeitszeitmodellen und Bandbreitenverträgen stehen wir kritisch gegenüber. Wir befürchten, dass diese über kurz oder lang zu einer deutlichen Verschlechterung der Anstellungsbedingungen der Hochschulmitarbeiter*innen, zu einer verstärkten Übertragung des Risikos auf die Mitarbeiter und damit zu einer deutlich geringeren Attraktivität des Arbeitgebers BFH führen werden. | <ul style="list-style-type: none"> • Ziffer 3 (Delegationsmöglichkeit an Schulrat) streichen |

| | | |
|------------------------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Mit der vorgesehenen Delegation von Kompetenzen an den Schulrat gewinnt dieser deutlich an Macht. Für uns ist unklar, inwiefern dieser (als eher politisches denn fachliches Gremium) Aspekte der Freiheit von Lehre und Forschung und andere hochschulwesentliche Anliegen ausreichend berücksichtigen kann. | |
| Artikel 18a | <ul style="list-style-type: none"> • s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • zu klären, siehe Artikel 18 |
| Artikel 18b | <ul style="list-style-type: none"> • s.o. | <ul style="list-style-type: none"> • zu klären, siehe Artikel 18 |
| Artikel 19 | <ul style="list-style-type: none"> • Müssen somit Dozierende mit kleinen Beschäftigungsgraden an der BFH und Haupttätigkeit ausserhalb der BFH ihre Haupttätigkeit bewilligen lassen? • Werden hier bestimmte Haupttätigkeiten ausgeschlossen? | <ul style="list-style-type: none"> • Aufgeworfene Fragen zu Haupt- vs. Nebenbeschäftigung klären • Gründe für Deklarationspflicht aller Nebenbeschäftigungen müssen genannt werden, sonst wird nicht klar, warum Mitarbeiter offenbar grundsätzlich nicht ohne Bewilligung an einem anderen Arbeitsort beschäftigt sein sollen. • Ziffer 7: Siehe allgemeine Kommentare zu Kompetenzverschiebungen |
| Artikel 22 | <ul style="list-style-type: none"> • Unklar, warum definierte Rahmenbedingungen aufgehoben werden. Bildungs- oder Forschungsurlaube erfüllen für Dozierenden eine wichtige Funktion zum Erhalt der wissenschaftlichen Leistungsfähigkeit, sie sollten auf Gesetzesesebene verankert bleiben. | <p>Ziffer 2-3 belassen Ziffer 4: Siehe allgemeine Kommentare zu Kompetenzverschiebungen</p> |
| Artikel 24 | <ul style="list-style-type: none"> • | <ul style="list-style-type: none"> • Es braucht die Anwendung eines Mittelbaukonzeptes um geeigneten WMA an der BFH Perspektiven zu eröffnen, sonst gehen diese an die Konkurrenz verloren. • Ziffer 1 ergänzen (oder als neue Ziffer): Der Einsatz von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Lehre erfolgt angeleitet von Dozierenden. |
| Titel nach Artikel 24 | | |
| Artikel 24a | <ul style="list-style-type: none"> • Anstellungen für zeitlich befristete Projekte können bereits heute befristet erfolgen. Es besteht keine Notwendigkeit für die Einführung von neuen Kündigungsgründen. | <ul style="list-style-type: none"> • Ganzen Artikel streichen |

| | | |
|--------------------|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Siehe auch Kommentare zu Artikel 10 | |
| Artikel 24b | <ul style="list-style-type: none"> • Unterschiedliche Anstellungsbedingungen (öffentlich- vs. privatrechtlich) führen zu inakzeptablen Ungleichbehandlungen. • Siehe auch allgemeine Kommentare zu Beginn. | <ul style="list-style-type: none"> • Ganzen Artikel streichen, alle Angestellten der BFH bleiben öffentlich-rechtlich angestellt. Ganzen Artikel streichen, alle Angestellten der BFH bleiben öffentlich-rechtlich angestellt. |
| Artikel 25 | | |
| Artikel 26a | | |
| Artikel 30 | | |
| Artikel 32 | | <ul style="list-style-type: none"> • Ziffer 2 ergänzen: <i>e) einer Vertreterin oder einem Vertreter der wissenschaftlichen Mitarbeitenden</i> • Ergänzen Ziffer 2bis: <i>Mindestens eines der 7 unter a erwähnten Mitglieder muss einer anderen schweizerischen Hochschule angehören. Studierende, wissenschaftliche Mitarbeitende und Dozierende haben ein Vorschlagsrecht bei der Wahl dieser Person.</i> <p>Wichtig!!!</p> |
| Artikel 33 | | <p>Siehe allgemeine Kommentare zu Kompetenzverschiebungen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buchstabe b2 löschen – siehe Kommentare zu Artikel 36 |
| Artikel 36 | <ul style="list-style-type: none"> • Mit den Vizerektorinnen und –rektoren sowie der/dem Verwaltungsdirektorin oder –direktor als neuen Mitglieder in der FHL wird die zentrale und Verwaltungsperspektive deutlich gestärkt. Dadurch verstärkt sich die Tendenz der Verbreiterung der Administration auf allen Ebenen. Mit Bezug auf Art. 33 stellt sich hier die Frage, was die Motivation hinter dieser Bewegung von der akademischen hin zu einer Verwaltungsperspektive ist und was das für die (fachliche) Eigenständigkeit der Departemente bedeutet. | <ul style="list-style-type: none"> • Ziffer 1: Der/die Verwaltungsdirektor/in sollte nicht Mitglied der FHL sein, sondern dieser unterstellt (Einsatz nur mit beratender Stimme). |

| | | |
|--------------------------------|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> • Der <i>profhesbe</i> begrüsst grundsätzlich die Bemühungen um eine interdepartementale Zusammenarbeit und Koordination, etwa bei den übergreifenden Wahlmodulen. | |
| Artikel 37 | | |
| Artikel 40 | | |
| Artikel 41 | | |
| Artikel 52 | | |
| Artikel 54a | | |
| Artikel 57 | | |
| Artikel 57a | | <ul style="list-style-type: none"> • 57a, Absatz 2, c: Siehe allgemeine Kommentare zu Kompetenzverschiebungen |
| Titel nach Artikel 58 | | |
| Artikel 60 | | |
| Artikel 60a | | |
| Artikel 61 | | |
| Titel nach Artikel T1-2 | | |
| Artikel T2-1 | | |
| Artikel T2-2 | | |

Direction de l'instruction publique et de la culture

Sulgeneckstrasse 70

3005 Berne

+41 31 633 85 11

ah.bkd@be.ch

www.bkd.be.ch

Berne, le 26 mars 2020

Tableau-réponse: consultation relative à la révision de la loi sur la Haute école spécialisée bernoise (LHESB) (Modification)

Merci de compléter:

Nom du/de la participant/-e : _____

Date : _____

- Veuillez retourner ce document: - au format Word
- par courriel à l'adresse : daniel.schoenmann@be.ch
- d'ici au **mardi 7 juillet 2020**

| Article | Remarques | Proposition |
|---------------------|---|--|
| Avis général | <ul style="list-style-type: none">• Avec la révision de la loi proposée, le conseil de l'école aura des pouvoirs beaucoup plus étendus qu'auparavant. Nous tenons à souligner que le conseil de l'école est un organe politique et n'a pas été élu démocratiquement. Raison de plus pour nous d'appeler à une composition équilibrée de la commission scolaire, largement soutenue par les membres de la BFH, en tant qu'organe stratégique suprême. À l'heure actuelle, il nous manque une | <ul style="list-style-type: none">• Renforcer la perspective universitaire au sein du conseil d'école en nommant au minimum une personne du contexte universitaire suisse qui n'est pas membre de la BFH. Cette ou ces personnes doivent être désignées et élues dans le cadre d'un processus structuré impliquant les catégories de personnel de la BFH. (juridiquement ancré au niveau approprié). |

| Article | Remarques | Proposition |
|---------|---|---|
| | <p>perspective universitaire externe au sein du conseil d'administration de l'école, notamment pour réaliser la liberté de recherche et d'enseignement garantie par l'article 10. En outre, nous pensons qu'une représentation du corps intermédiaire à part entière (avec droit de vote) est appropriée. Les membres francophones de la commission scolaire sont également désirées.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nous sommes extrêmement critiques à l'égard de la flexibilisation des conditions d'emploi et de l'assouplissement du principe de l'emploi de droit public. Dans l'ensemble, ces changements signifient un transfert croissant de la responsabilité (financière) vers les employés de la BFH. Nous le constatons avec beaucoup d'inquiétude. Dans l'ensemble, nous craignons que les mesures prévues aux articles 10, 18 et 24 en particulier ne renforcent quelques individus dans le système et que l'essentiel du travail soit effectué par les larges "masses" dans des conditions de travail de plus en plus mauvaises. Cela inclut également la construction que le personnel académique sera obligé d'enseigner, mais en même temps ne sera employé qu'à titre temporaire. La loi dont il est question ici vise à consacrer rétrospectivement des conditions de travail qui sont déjà en partie pratiquées. Il s'agit d'un établissement d'enseignement qui dépend de la continuité. Une "optimisation" des employés, dictée par l'économie de marché, ne favorise pas la qualité et n'est pas adaptée à un établissement d'enseignement, mais elle doit ici être inscrite dans la loi. Les employés sont obligatoirement dépendants du soutien légal du canton. Cela implique également que les employés doivent rester chez PERSISKA. L'autonomie des institutions semble bonne, mais en réalité, elle est à la base de conditions de travail nettement plus mauvaises pour les employés. | <ul style="list-style-type: none"> • Droit de vote pour le corps intermédiaire et le corps administrative au conseil de l'école. • Tous les employés de la BFH continuent d'être employés dans le cadre du droit public. • Directeur administratif uniquement avec voix consultative dans la gestion de la direction de l'école. |

| Article | Remarques | Proposition |
|---------|--|-------------|
| | <p>La BFH remplit une mission d'éducation et de recherche socialement ancrée. Comment créer une continuité et assurer la qualité ? Qui soutient le corps intermédiaire dans l'acquisition de compétences en matière d'enseignement et de contenu spécialisé ? Elle ne peut être accompagnée que par des personnes ayant une plus longue expérience et des compétences appropriées. La BFH n'est déjà pas en mesure de suivre le secteur privé en termes de salaires dans la plupart des secteurs ; pour rester attractive sur le marché du travail à l'avenir, elle doit donc au moins offrir des conditions Nous le constatons avec beaucoup d'inquiétude. Dans l'ensemble, nous craignons que les mesures prévues aux articles 10, 18 et 24 en particulier ne renforcent quelques individus dans le système et que l'essentiel du travail soit effectué par les larges "masses" dans des conditions de travail de plus en plus mauvaises. Cela inclut également la construction que le personnel académique sera obligé d'enseigner, mais en même temps ne sera employé qu'à titre temporaire. La loi dont il est question ici vise à consacrer rétrospectivement des conditions de travail qui sont déjà en partie pratiquées. Il s'agit d'un établissement d'enseignement qui dépend de la continuité. Une "optimisation" des employés, dictée par l'économie de marché, ne favorise pas la qualité et n'est pas adaptée à un établissement d'enseignement, mais elle doit ici être inscrite dans la loi. Les employés sont obligatoirement dépendants du soutien légal du canton. Cela implique également que les employés doivent rester chez PERSISKA. L'autonomie des institutions semble bonne, mais en réalité, elle est à la base de conditions de travail nettement plus mauvaises pour les employés. ons cadres plus fiables. Nous ne voyons pas la nécessité de la flexibilité à la Haute école spécialisée de Berne, mais les inconvénients pour les employés sont évidents. Une raison factuelle d'employer le personnel de la</p> | |

| Article | Remarques | Proposition |
|-------------------|---|---|
| | <p>BFH autrement que dans le cadre du droit public n'est donc pas discernable.</p> <ul style="list-style-type: none"> Comme mentionné ci-dessus, nous estimons que le point de vue universitaire est sous-représenté au sein du conseil d'école (ou, en tant que le point de vue universitaire externe n'est pas du tout existant). Dans le même temps, nous constatons un élargissement croissant de la perspective administrative dans la gestion de la BFH. Nous observons également cette évolution avec inquiétude ; en particulier, nous ne voyons pas pourquoi un directeur administratif devrait être un membre votant de la direction de l'école (Fachhochschulleitung) de la BFH. | |
| Préambule | | |
| Article 1 | | |
| Article 2 | | |
| Article 3 | | |
| Article 10 | <ul style="list-style-type: none"> La catégorie spéciale "seulement fonds de tiers" vise probablement à transférer les risques (expiration des fonds de tiers, autres salaires) de l'institution vers les employés individuels. Nous sommes très critiques à l'égard de cette tendance et d'autres similaires. Une autre catégorie d'employés est utilisée pour donner une reconnaissance différente à des réalisations égales/comparables. Du point de vue des salariés, cela devrait être rejeté. L'idée de postes purement financés par des tiers ne nous semble pas non plus avoir de sens du point de vue de l'université ; en particulier, elle sape les efforts de la BFH pour augmenter la proportion de profils mixtes parmi son personnel. La formulation dans le projet de loi en consultation est similaire à une résolution préliminaire, ce qui peut entraîner des changements drastiques sans autre implication de | <p>Supprimer les paragraphes 3 et 4, pas d'introduction de nouvelles catégories de personnel (Tous les salariés* continueront à être employés sous le régime du droit public sans exception).</p> |

| Article | Remarques | Proposition |
|--------------------|---|---|
| | <p>toutes les parties prenantes. Une université ne doit pas être gérée selon les principes et les modes de pensée du secteur privé, car cela la priverait de certains de ses atouts et de sa mission.</p> | |
| Article 18 | <ul style="list-style-type: none"> • Nous critiquons les possibilités étendues de dérogations à la législation cantonale, notamment en ce qui concerne les modèles de temps de travail, les accords sur la bande passante (18, a-f). Nous craignons que cela n'entraîne tôt ou tard une détérioration significative des conditions d'emploi du personnel universitaire*, un transfert accru des risques vers les employés et donc une baisse significative de l'attractivité de l'employeur BFH. • Avec la délégation de compétences prévue au le conseil de l'école, cette dernière gagnera considérablement en pouvoir. Pour nous, il n'est pas clair dans quelle mesure celui-là (en tant que corps politique plutôt que professionnel) peut suffisamment prendre en compte les aspects de la liberté d'enseignement et de recherche et d'autres préoccupations essentielles à l'enseignement supérieur. | <ul style="list-style-type: none"> • Ajustements en sens des observations faites ici • Renforcer la perspective universitaire au sein du conseil d'école (voir commentaires généraux) • Bandes passantes pas plus de 10 % |
| Article 18a | <ul style="list-style-type: none"> • voir ci-dessus | <ul style="list-style-type: none"> • voir ci-dessus, rayer |
| Article 18b | <ul style="list-style-type: none"> • voir ci-dessus | <ul style="list-style-type: none"> • voir ci-dessus, rayer |
| Article 19 | <ul style="list-style-type: none"> • Les professeurs ayant peu d'emplois en pourcentage à la BFH et ayant une activité principale en dehors de la BFH doivent-ils donc faire approuver leur activité principale ? • Certaines activités principales sont-elles exclues ici ? | <ul style="list-style-type: none"> • Les questions soulevées concernant l'emploi principal par rapport à l'emploi secondaire doivent être clarifiées, les raisons de l'obligation de déclarer tout emploi secondaire doivent être indiquées, sinon il n'est pas clair pourquoi les employés ne devraient apparemment pas être employés sur un autre lieu de travail sans permis. |
| Article 22 | <ul style="list-style-type: none"> • On ne sait pas très bien pourquoi des conditions-cadres définies sont annulées. Le congé d'études ou de recherche remplit une fonction importante pour les enseignants dans | <ul style="list-style-type: none"> • Laisser le numéro 2-3 inchangé • numéro 4 : voir les commentaires généraux sur les transferts de compétences |

| Article | Remarques | Proposition |
|-------------------------------|---|---|
| | le maintien de la performance scientifique ; il devrait rester ancré au niveau juridique. | |
| Article 24 | <ul style="list-style-type: none"> • Sujet de préoccupation : les employées de corps intermédiaire deviennent des professeurs bon marché ; les différences entre ces catégories s'estompent et permettent de réduire le nombre de professeurs. • BFH-interne pour clarifier : pour quelle raison les professeurs seront-ils encore employés à l'avenir, quelle qualification est nécessaire pour cela, si les exigences sont similaires ? • Qu'en est-il de la qualification pédagogique de corps intermédiaire? | <ul style="list-style-type: none"> • Les employées en niveau du corps intermédiaire peuvent être actives dans l'enseignement, mais ne prennent pas la responsabilité des modules. Leur emploi dans l'enseignement est supervisé et instruit par des professeurs. Par exemple, ils ne supervisent pas de manière indépendante les thèses finales ou ne conçoivent pas des cours complets. • La BFH doit appliquer un concept de niveau intermédiaire afin d'ouvrir des perspectives pour le personnel approprié, sinon il serait perdu à la concurrence. |
| Titre après Article 24 | | <ul style="list-style-type: none"> • L'emploi temporaire et permanent du personnel au niveau intermédiaire doit être possible. La BFH le réglemente localement pour chaque personne (champ d'action également dans la compétition pour les meilleurs cerveaux). |
| Article 24a | | |
| Article 24b | <ul style="list-style-type: none"> • Les conditions d'emploi différentes (droit public et droit privé) entraînent une inégalité de traitement inacceptable. | <ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés de la BFH restent employés sous le régime du droit public. • Rayer l'article 24b. |
| Article 25 | | |
| Article 26a | | |
| Article 30 | | |
| Article 32 | | <ul style="list-style-type: none"> • - Ajouter au point 2 : e) un représentant du personnel scientifique • - Compléter le point 2bis : Au moins un des 7 membres mentionnés sous a doit appartenir à une autre université suisse. Les étudiants, le personnel académique et les professeurs ont le droit de proposer cette personne à l'élection. |

| Article | Remarques | Proposition |
|--------------------------------|---|--|
| | | Important!!! |
| Article 33 | <ul style="list-style-type: none"> • Avec la nomination des vice-recteurs et le directeur administratif, le conseil de l'école acquiert une compétence stratégique supplémentaire. En raison de cette expansion, une perspective universitaire plus forte au sein du conseil de l'école serait logique. Il faut surtout tenir compte des représentants d'autres universités. • Il n'existe actuellement aucune définition de la composition du conseil de l'école, mais il serait judicieux de considérer les différentes parties prenantes pour l'avenir. | <ul style="list-style-type: none"> • Comme le conseil de l'école est doté de plus de compétences, une perspective universitaire extérieure devrait être représentée avec compétence dans cet organe (cf. avis général). |
| Article 35 | | |
| Titre après Article 35 | | |
| Article 35a | | |
| Titre après Article 35a | | |
| Article 35b | | |
| Article 36 | <ul style="list-style-type: none"> • Avec les vice-recteurs et le directeur administratif comme membres du FHL, la perspective centrale et administrative est considérablement renforcée. Cela renforce la tendance à l'élargissement de l'administration à tous les niveaux. En ce qui concerne l'article 33, la question se pose de savoir quelle est la motivation de ce passage de la perspective académique à la perspective administrative et ce que cela signifie pour l'indépendance (professionnelle et institutionnelle) des départements. • En principe, <i>profhesbe</i> salue les efforts de coopération et de coordination interservices, par exemple dans les modules généraux optionales. | <ul style="list-style-type: none"> • Le directeur administratif ne doit pas être un membre votant du FHL mais doit lui être subordonné (siège uniquement à titre consultatif). |
| Article 37 | | |
| Article 40 | | |
| Article 41 | | |

| Article | Remarques | Proposition |
|---------------------------------|-----------|--|
| Article 52 | | |
| Article 54a | | |
| Article 57 | | |
| Article 57a | | <ul style="list-style-type: none"> • 57a, 2, c : Voir ci-dessus, les commentaires généraux sur les transferts de compétences dans la section « avis général » |
| Titre après Article 58 | | |
| Article 60 | | |
| Article 60a | | |
| Article 61 | | |
| Titre après Article T1-2 | | |
| Article T2-1 | | |
| Article T2-2 | | |