

Reglement über die Mitwirkung der Mitarbeitenden der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich (Mitwirkungsreglement Mitarbeitende)

vom 10.04.2019

Der Hochschulrat der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik, gestützt auf §18 Ziff 10 und § 26 der Interkantonalen Vereinbarung über die Hochschule für Heilpädagogik Zürich vom 21. September 1999, beschliesst:

§ 1 Geltungsbereich

Dieses Mitwirkungsreglement gilt für die Mitglieder des wissenschaftlichen und des administrativ-technischen Personals gemäss § 3 der Personalverordnung der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik Zürich vom 18. April 2018 der Interkantonalen Hochschule für Heilpädagogik (HfH). Die Mitglieder der Hochschulleitung der HfH (HSL) und Leiter/in HR können weder wählen noch aktive Mitglieder der Personalkommission (PEKO) sein.

§ 2 Zweck

Dieses Reglement regelt die Mitwirkung der Mitarbeitenden der HfH.

§ 3 Grundsätze

¹ Die Grundsätze der Mitwirkung werden nicht nur auf Ebene Gesamthochschule gelebt, sondern auch in den untergeordneten Organisationseinheiten der HfH (Institute, Zentren, Administration).

³ Alle Mitarbeitenden haben das Recht, bei betrieblichen Auseinandersetzungen oder zur Vertretung von Einzel- oder Gruppenanliegen jederzeit Vertreter/innen von Personalverbänden/Gewerkschaften beizuziehen.

§ 4 Personalkommission (Rechte & Pflichten)

¹ Die PEKO hat den Zweck, innerhalb der HfH auf der Ebene der Hochschule die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten und sich in diesem Sinne an der Gestaltung der laufenden Geschäfte gemäss definierter Mitwirkungsrechte und Mitwirkungsgebiete (§ 5 und 6) zu beteiligen. Insbesondere pflegt die PEKO den Kontakt mit den durch sie vertretenen Mitarbeitenden, nimmt deren Anliegen, Wünsche und Kritik entgegen und formuliert diese gegenüber der Rektor/in, Hochschulleitung und dem Hochschulrat.

² Die PEKO konstituiert sich selbst.

³ Der PEKO stehen für ihre Tätigkeit die erforderlichen Ressourcen, Räumlichkeiten und Hilfsmittel zur Verfügung.

⁴ Den Mitgliedern der PEKO ist die für ihre Tätigkeit benötigte Zeit zur Verfügung zu stellen. Die für die Arbeit in der PEKO aufgewendete Zeit, inklusive kommissionspezifischer Weiterbildungen, gilt als Arbeitszeit.

⁵ Wahl, Organisation und Aufgaben regelt die PEKO in einer Geschäftsordnung.

⁶ Die im Rahmen der Mitwirkung gesammelten Informationen werden von allen Beteiligten vertraulich behandelt. HSL und / oder Rektorin und PEKO vereinbaren im Einzelfall, wie die Information der Mitarbeitenden und gegen aussen erfolgen soll.

⁷ Die Mitglieder der PEKO unterliegen der arbeitsvertraglichen Sorgfalts- und Treuepflicht. Die Schweigepflicht gilt auch nach einem allfälligen Ausscheiden aus der Personalkommission. Die Mitglieder der PEKO unterliegen der vollständigen und zeitlich unbefristeten Schweigepflicht bei allen Themen, welche die persönlichen Rechte von Einzelpersonen tangieren.

⁸ Die Kandidatur, Annahme und Ausübung eines Mandates im Rahmen der organisierten Mitwirkung oder in einem Personalverband darf von der Arbeitgeberin nicht behindert werden und es dürfen den Mitarbeitenden aus ihrem Engagement keine Nachteile erwachsen.

⁹ Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die HfH ist unzulässig, wenn sie im Zusammenhang steht mit der Tätigkeit als Interessenvertreter/in.

§ 5 Mitwirkungsrechte

¹ Information bedeutet, dass die PEKO durch die HSL und/oder Rektor/in über ein Geschäft rechtzeitig orientiert wird und dass ihr Gelegenheit zur Aussprache gegeben wird.

² Mitsprache und / oder Mitarbeit bedeutet, dass ein bestimmtes Geschäft vor dem Entscheid mit der HSL und/oder Rektor/in gemeinsam mit der PEKO beraten wird. Der von der HSL und/oder Rektor/in gefällte Entscheid wird der PEKO bekannt gegeben und bei Abweichung von deren Stellungnahme begründet.

³ Mitentscheidung in nicht paritätisch zusammengesetzten Gremien bedeutet, dass bei einem bestimmten Geschäft ein Entscheid mit mehrheitlicher Zustimmung zustande kommt. Zur Mitentscheidung gehören eine hinreichende vorgängige Information sowie ein Einsitz der PEKO in die entsprechenden Gremien.

⁴ Mitentscheidung in paritätisch zusammengesetzten Gremien bedeutet, dass bei einem bestimmten Geschäft ein Entscheid nur mit Zustimmung sowohl der PEKO als auch der HSL und/oder Rektor/in getroffen werden kann. Zur Mitentscheidung gehören eine hinreichende vorgängige Information sowie eine Verhandlung des Gegenstandes zwischen PEKO und HSL und/oder Rektor/in.

⁴ Selbstverwaltung bedeutet, dass Aufgaben von der PEKO selbständig entschieden und ausgeführt werden.

§ 6 Mitwirkungsgebiete

¹ Die PEKO befasst sich mit innerbetrieblichen Mitwirkungsfragen und nimmt zu allen sie betreffenden Fragen auf den entsprechenden Mitwirkungsebenen Stellung.

² Die PEKO kann Teilaufgaben an Entscheidungsebenen innerhalb der Organisationseinheiten delegieren.

³ Die nachfolgenden Mitwirkungsgebiete werden im Dialog mit dem/der Rektor/in im Zuge der Entwicklungen HfH im Rahmen der Geschäftsordnung präzisiert und aktualisiert.

⁴ Die Mitwirkungsgebiete und die entsprechenden Mitwirkungsstufen betreffen sowohl die strategische und normative Ebene sowie die operative Ebene.

Stufe «Information» auf strategischer und normativer Ebene (z.B. Spesenreglement

Werterahmen und langfristige Engagements auf der strategischen Ebene) und operativer Ebene (z.B. Lohnstruktur und Gesundheitsmanagement)

Stufe «Mitsprache und/oder Mitarbeit» auf strategischer und normativer Ebene (z.B. Personalverordnung (PVO), Gründung und Schliessung von Organisationseinheiten) und operativer Ebene (z.B. Qualitätsmanagement und Interessenvertretung von Mitarbeitenden).

Stufe «Mitentscheidung nicht paritätisch» auf der operativen Ebene (z.B. Erarbeitung und Änderungen der Ausführungsbestimmungen zur PVO, Wahl- und Berufungsverfahren wissenschaftliches Personal ab Senior-Stufe)

Stufe «Mitentscheidung paritätisch» bei Wahl des Sozialversicherers oder Änderung in Verträgen der Sozialversicherungen (Unfall, Pensionskasse etc.)

Stufe «Selbstverwaltung» für die Organisation und Geschäftsordnung der PEKO und Wahlreglement / Wahlen PEKO

§ 7 Prozesse der Mitwirkung

¹ Die Information der PEKO über anstehende mitwirkungsrelevante Geschäfte und die Zustellung der entsprechenden Unterlagen durch die HSL erfolgt rechtzeitig.

² Zusätzlich zu den definierten Mitwirkungsbereichen und -stufen besteht die Möglichkeit der Projektbezogenen Zusammenarbeit. Die Projektbezogene Zusammenarbeit dient dem Miteinbezug der Perspektive der Mitarbeitenden bei der Entstehung von Anträgen bzw. Projekten. Die Mitarbeit in Projektausschüssen bindet weder die HSL noch die PEKO in späteren Entscheidungen.

³ Die konkreten Prozesse über anstehende mitwirkungsrelevante Geschäfte auf den unterschiedlichen Stufen der Mitwirkung sowie die Projektbezogene Zusammenarbeit werden in Abstimmung mit dem/der Rektorin in der Geschäftsordnung der PEKO geregelt.

§ 8 Antragsrecht

Die PEKO verfügt über ein Antragsrecht an die HSL und den Hochschulrat.

§ 9 Einsitzrecht

¹ Bis zu drei Vertreter/innen der PEKO nehmen bei personalrelevanten Traktanden an den Sitzungen der Hochschulleitung teil.

² Zwei Vertreter/innen der PEKO nehmen an den Sitzungen des Hochschulrates teil.

§ 10 Ständige Zusammenarbeit und Einsitz PEKO

¹ Die PEKO trifft sich regelmässig zu Informationsgesprächen und zum Meinungsaustausch mit der Rektorin (und Leiterin Personal sowie Leiterin Zentrale Dienste).

² Information bzw. Mitsprache bzw. Mitentscheidung in allen mitwirkungsrelevanten Geschäften. Die innerbetrieblichen Mitwirkungsgebiete und Mitwirkungsrechte der PEKO sind in § 5 und 6 aufgeführt.

³ Die PEKO ist in geeigneter Form frühzeitig über Fragen in Zusammenhang mit mitwirkungsrelevanten Geschäften zu informieren und es ist ihr eine angemessene Frist zur Stellungnahme zu geben.

⁴ Bis zu drei Vertreter/innen der PEKO nehmen an den Sitzungen der Hochschulleitung und des erweiterten Leitungsausschusses teil.

§ 11 Ausspracherecht

¹ Fühlen sich Mitarbeitende in ihrer Persönlichkeit oder in der Ausübung ihrer Arbeit durch das Verhalten anderer Mitarbeitender oder Vorgesetzter beeinträchtigt, so versuchen sie die Unstimmigkeiten in direkter Aussprache mit den Beteiligten zu beseitigen. Wenn diese Aussprache mit den Beteiligten nicht zum gewünschten Ergebnis führt, können sie sich mit ihren Anliegen jederzeit an ihre direkten Vorgesetzten, an die nächsthöheren Vorgesetzten wenden.

² Sofern auch diese Massnahmen zu keinem befriedigenden Ergebnis führen, können die Mitarbeitenden Vertreter/innen der PEKO oder der Personalverbände einbeziehen.