



Protokollauszug vom

01.02.2023

Departement Finanzen / Departementsleitung

Erlass Sozialplan für die Teilschliessung des Scan Centers

IDG-Status: öffentlich

SR.22.667-2

---

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. In Anwendung von Art. 29 des Personalstatuts vom 12. April 1999 (PST) wird für die im Zusammenhang mit der Teilschliessung des Scancenters Winterthur von einem Stellenabbau betroffenen Mitarbeitenden nachstehender Sozialplan bewilligt:

1. Geltungs- und Anwendungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für Mitarbeitende in der Abteilung Scan Center & Logistik, deren Arbeitsverhältnisse im Zusammenhang mit der Teilschliessung des Scan Center durch die Stadt aufgelöst werden. Der Sozialplan ist nicht anwendbar namentlich bei fristlosen Entlassungen, bei Einzelentlassungen aus Leistungs- und/oder Verhaltensgründen, bei Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen sowie bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses wegen Erschöpfung der Lohnfortzahlung und Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren (vgl. Art 20, 23, 24 und – 25 PST).

2. Grundsätze

Die Stadtverwaltung setzt alles daran, die Abbaumassnahmen ohne Entlassungen zu realisieren. Vorrang haben:

- die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden durch das Scan Center der Stadt Zürich,
- die Weiterbeschäftigung der Mitarbeitenden in anderen Stellen innerhalb der Stadtverwaltung,
- die Vermittlung vakanter Stellen an von der Entlassung bedrohte Mitarbeitende,
- die Umschulung und die berufliche Weiterbildung.

Für die Mitarbeitenden ab 55 Jahren wird vorrangig eine Anschlusslösung angestrebt.

### 3. Mitspracherecht, Information

Die Stadt informiert das Personal und die Sozialpartner offen, vollständig und zeitgerecht. Die Sozialpartner waren bei der Ausarbeitung des Sozialplanes beteiligt. Die betroffenen Mitarbeitenden werden eingehend über die Systematik des Sozialplans informiert. Ab dem Zeitpunkt des beschlossenen Sozialplans sind die betroffenen Mitarbeitenden berechtigt, die Unterstützungsleistungen des Sozialplanes in Anspruch zu nehmen. In ihren Austrittsgesprächen werden sie insbesondere über das weitere Vorgehen und über ihre Rechte persönlich informiert (z.B. Versicherungssituation, Vorgehen RAV). Zusätzlich können sich die betroffenen Mitarbeitenden durch eine Vertrauensperson ihrer Wahl unterstützen lassen.

### 4. Massnahmen

#### 4.1. Stellenvermittlung

Die Stadt informiert die betroffenen Mitarbeitenden über Stellenangebote (Stellenpool/Homepage) und vermittelt auf Wunsch die erforderlichen Kontakte. Zur Durchsetzung der Grundsätze gemäss Ziffer 2 werden bei der Besetzung vakanter und zumutbarer Stellen Bewerbende in die Evaluation miteinbezogen und bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt (Stellenpool). Die dezentrale Personalabteilung ist beim entsprechenden Bewerbungsverfahren beizuziehen. Das Personalamt unterstützt die Departemente bei der Stellenvermittlung.

#### 4.2. Bewerbungscoaching / Outplacement

Zur Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt werden die Mitarbeitenden, nebst der Mithilfe durch das RAV, mit anderen geeigneten Mitteln, insbesondere mit Bewerbungscoaching und/oder Stellenvermittlung, unterstützt. Im Falle von externen Massnahmen werden diese im Einzelfall geprüft und von der Anstellungsinstanz unter Einhaltung der Ziffer 4.9 bewilligt.

#### 4.3. Umschulung / Weiterbildung

Die Stadt fördert und unterstützt die Weiterbildung im Hinblick auf die Übernahme einer neuen Stelle oder im Hinblick auf die Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt, indem die Betroffenen im sinnvollen Umfang dafür freigestellt werden. Die Kompetenz zur Bewilligung liegt bei der Anstellungsinstanz unter Einhaltung Ziffer 4.9.

#### 4.4. Freistellung Stellensuchende

Den Mitarbeitenden, deren Stelle ganz oder zu mindestens 1/3 abgebaut wird, steht nach Beschluss des Sozialplans bezahlter Urlaub für die Stellensuche zu. Dieser beträgt gemäss Beschäftigungsgrad maximal 20 Arbeitstage. Für die Bewilligungen des bezahlten Urlaubs kann eine Bestätigung eingefordert werden.

#### 4.5. Mögliche Verkürzung der Kündigungsfristen

Die im Personalstatut festgeschriebenen Kündigungsfristen finden grundsätzlich Anwendung. Auf Gesuch der betroffenen Mitarbeitenden muss die Kündigungsfrist verkürzt werden, wenn damit ein reibungsloser neuer Stellenantritt ermöglicht werden kann.

#### 4.6. Mögliche Verlängerung der Kündigungsfristen

Die Kündigungsfrist kann vom Arbeitgeber verlängert werden, wenn dies im Interesse der betroffenen Mitarbeitenden ist.

#### 4.7. Frühpensionierung

Eine Frühpensionierung ab 58 Jahren ist generell gemäss den Bestimmungen der Pensionskasse möglich. Im Falle einer Frühpensionierung wird in jedem Fall eine Abfindung von einem Monat gewährt bzw. eine allfällige Abfindung gemäss Ziff. 4.8 um einen Monatslohn erhöht. Diese Abfindung kann in die Pensionskasse eingebracht werden gemäss Art. 17 Abs. 2c, Art. 20 und Art. 21 des Vorsorgereglements.

#### 4.8. Abfindung

Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen, denen innerhalb der Stadtverwaltung oder beim Scan Center der Stadt Zürich keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, erhalten in Anwendung der Art. 27 und 28 PST und Art. 25 und Art 26 VVO Austrittsabfindungen. Die Höhe dieser Abfindung richtet sich nach den Bestimmungen des Personalstatuts und der bisherigen Praxis des Stadtrates, wobei alle Anstellungen bei der Stadt berücksichtigt werden.

#### 4.9. Gesamte Kosten für Einzelmassnahmen und Härtefälle

Pro 100%-Stelle stehen für Massnahmen wie Bewerbungcoaching, Laufbahnberatung, Weiterbildungen usw., ohne Berücksichtigung der Abfindung, grundsätzlich maximal 8 000 Franken zur Verfügung. Aus- und Weiterbildungen sind zu den Einzelmassnahmen zu berücksichtigen und anzurechnen, falls sie seit der internen Ankündigung betreffend die Teilschliessung des Scancenters vom 4. Juli 2022 bewilligt wurden. Die obligatorischen Weiterbildungen sind davon ausgenommen.

Dieser Betrag kann in begründeten Härtefällen erhöht werden, insbesondere bei Mitarbeitenden, welche keinen Anspruch auf eine Abfindung gemäss Ziff. 4.8 haben. Die Entscheidungskompetenz liegt bei der Anstellungsinstanz zusammen mit der dezentralen Personalabteilung.

#### 4.10. Durchführung

Die Verantwortung für die Durchführung des Sozialplans liegt beim zuständigen Bereich. Die dezentrale Personalabteilung und das Personalamt unterstützen die Verantwortlichen bei Bedarf. Streitigkeiten, die sich auf die Auslegung des Sozialplanes beziehen und sich nicht partnerschaftlich lösen lassen, sind im ordentlichen Rechtsmittelverfahren beizulegen. Der Sozialplan wird allen im Zusammenhang mit den Abbaumassnahmen betroffenen Mitarbeitenden zugestellt.

2. Die aus den im Sozialplan aufgeführten Massnahmen resultierenden Kosten inkl. Abfindungen sind von der Produktegruppe Steuerbezug über die Erfolgsrechnung zu tragen.

3. Der Sozialplan gemäss Ziff. 1 tritt mit Beschluss durch den Stadtrat in Kraft.

4. Mitteilung an: Departement Finanzen, dezentrale Personalabteilung, Steueramt, Finanzamt; Departement Kulturelles und Dienste, Personalamt (auch zur Information der Personalverbände und der dezentralen Personalabteilungen); Stadtkanzlei; Pensionskasse; Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:



A. Simon

## **Begründung:**

### **1. Ausgangslage**

Der Stadtrat beschloss am 21. September 2022 die Teilschliessung des Scan Center Winterthur per Ende 2023 und beauftragte die Personalabteilung des Departements Finanzen, in Zusammenarbeit mit dem Personalamt, dem Verband des öffentlichen Personals (VPOD), dem Personalverband Winterthur und unter punktuelltem Beizug des Steueramts, einen Sozialplan für die von einem Stellenabbau betroffenen Mitarbeitenden zu erarbeiten und dem Stadtrat vorzulegen (SR.22.667-1).

### **2. Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern**

Der Sozialplan wurde in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erstellt und ist vergleichbar mit den Eckwerten früherer Sozialpläne. Dem von den Sozialpartnern geäusserten Anliegen, den betroffenen Mitarbeitenden sei bezahlter Urlaub für die Stellensuche zu gewähren, ohne Abstufung je nach Beschäftigungsgrad, konnte entsprochen werden: Der für die Stellensuche gewährte bezahlte Urlaub für Betroffene, deren Stelle ganz oder zu mindestens 1/3 abgebaut wird, beträgt gemäss Beschäftigungsgrad maximal 20 Arbeitstage. Weiter wird für die Mitarbeitenden ab 55 Jahren vorrangig eine Anschlusslösung angestrebt. Der Entwurf des Sozialplanes wurde am 20. Dezember 2022 dem VPOD und dem Personalverband Winterthur zur Stellungnahme bis 5. Januar 2023 vorgelegt. Die zwei Verbände haben sich mit den Eckwerten für den Sozialplan einverstanden erklärt.

### **3. Kosten**

Die Kosten im Zusammenhang mit den im Sozialplan genannten Massnahmen inkl. Abfindungen in der Höhe von rund 300 000 Franken sind im Budget 2023 der Produktegruppe Steuerbezug eingestellt.

### **4. Externe und interne Kommunikation**

Es ist keine Medienmitteilung vorgesehen. Die betroffenen Mitarbeitenden werden persönlich informiert.