



Protokollauszug vom

18.12.2024

Departement Präsidiales / Amt für Kultur:

Sozialplan für die Überführung des städtischen Museumspersonals in den Kunstverein Winterthur

IDG-Status: öffentlich

SR.24.869-1

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. In Anwendung von Art. 29 des Personalstatuts vom 12. April 1999 (PST) wird für die Überführung des städtischen Museumspersonals in den Kunstverein Winterthur der nachstehende Sozialplan bewilligt:

1. Geltungs- und Anwendungsbereich

Dieser Sozialplan gilt für Mitarbeitende der Kostenstellen 160101 (Vorkostenstelle Museumsgebäude), 157111 (KMW Reinhart am Stadtgarten), 157113 (KMW Beim Stadthaus) und 157114 (KMW Villa Flora), deren Arbeitsverhältnisse im Zuge ihrer Überführung in den Kunstverein Winterthur 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. Massnahmen

2.1. Stellenvermittlung

Die Stadt informiert die betroffenen Mitarbeitenden über Stellenangebote (Stellenpool/Homepage) und vermittelt auf Wunsch die erforderlichen Kontakte. Bei der Besetzung vakanter und zumutbarer Stellen werden Bewerbende aus diesem Kreis 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.

2.2. 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 von Ziffer 2.7. bewilligt.

2.3. 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 von Ziffer 2.7.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. Abfindung

Mitarbeitende mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen, denen innerhalb der Stadtverwaltung oder beim Kunstverein Winterthur keine andere zumutbare Stelle angeboten werden kann, erhalten in Anwendung der Art. 27 und 28 PST und Art. 25 und Art 26 VVO PST 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. Eine Abfindung kann in die Pensionskasse eingebracht werden gemäss Art. 17 Abs. 2c, Art. 20 und Art. 21 des Vorsorgereglements.

2.7. Gesamte Kosten für Einzelmassnahmen und Härtefälle

Pro 100 %-Stelle stehen für Massnahmen wie Bewerbungscoaching, 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 Überführung der städtischen Mitarbeitenden in den Kunstverein vom 30. Januar 2023 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. 2.6. haben. Die Entscheidungskompetenz liegt bei der Anstellungsinstanz zusammen mit der dezentralen Personalabteilung.

2.8. Durchführung

Die Verantwortung für die Umsetzung des Sozialplans liegt beim zuständigen Amt für Kultur. 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 der Überführung betroffenen Mitarbeitenden zugestellt.

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. Die Mitarbeitenden werden an der Informationsveranstaltung auf die Möglichkeit der Frühpensionierung hingewiesen. Ab dem Zeitpunkt des beschlossenen Sozialplans sind die betroffenen Mitarbeitenden berechtigt, die Unterstützungsleistungen des Sozialplanes in Anspruch zu nehmen.

2. Allfällige aus den im Sozialplan aufgeführten Massnahmen resultierende Kosten, einschliesslich Abfindungen, werden von der Produktegruppe «Subventionsverträge und Beiträge an Dritte» im Rahmen des Budgets getragen.

3. Der Sozialplan gemäss Ziff. 1 vorstehend tritt mit vorliegendem Beschluss in Kraft.

4. Mitteilung an: Departement Präsidiales, Personaldienst, Amt für Kultur, Personalamt (auch zur Information der Personalverbände), Controlling; Departement Finanzen, Finanzamt; Pensionskasse; Finanzkontrolle.

Vor dem Stadtrat
Der Stadtschreiber:



A. Simon

Begründung:

1. Ausgangslage

Die Übernahme des Museumspersonals durch den Kunstverein Winterthur bildet die letzte Umsetzungsetappe des städtischen Museumskonzepts. Derzeit ist das Personal im Kunst Museum Winterthur je nach Tätigkeit entweder bei der Stadt oder beim Kunstverein Winterthur angestellt. Diese uneinheitliche Personalsituation soll mit Wirkung ab 2025 durch die Übernahme aller Angestellten durch den Kunstverein vereinheitlicht werden, so dass das gesamte Museumspersonal den gleichen Arbeitgeber erhält. Die Winterthurer Stimmbevölkerung hat am 24. November 2024 einen Verpflichtungskredit von jährlich wiederkehrend 4,75 Millionen Franken für die Umsetzung dieser organisatorischen Massnahme bewilligt.

2. Der Kunstverein Winterthur als neue Anstellungsinstanz

Bei der Festlegung der arbeitsvertraglichen Eckwerte durch den Kunstverein wurde darauf geachtet, dass die neuen privatrechtlichen Anstellungsbedingungen den bisherigen städtischen Bedingungen gleichwertig sind. Zudem hat der Verein einen Anschlussvertrag mit der Pensionskasse der Stadt Winterthur (PKSW) abgeschlossen, wodurch die vormaligen städtischen Mitarbeitenden mit der Überführung ein gleichwertiges Stellenangebot erhalten und weiterhin bei der PKSW versichert bleiben.

Aus personalrechtlicher Perspektive betrachtet die Stadt die vorliegende Personalüberführung jedoch als Stellenabbau im Zuge einer Reorganisation. Daher haben die betroffenen Mitarbeitenden gemäss Art. 29 des Personalstatuts (PST) Anspruch auf einen Sozialplan, der vom Stadtrat in Abstimmung mit den Personalverbänden festzulegen ist – unabhängig davon, dass alle Mitarbeitenden neue, gleichwertige Arbeitsverträge vom Kunstverein erhalten. Die Anstellungsbedingungen sowie der vorliegende Sozialplan, der sich an den Eckwerten früherer Sozialpläne (insbesondere jenem für die Teilschliessung des Scan Centers Winterthur, SR.22.667-2) orientiert, wurden inzwischen mit den Personalverbänden abgestimmt.

3. Kosten

Es ist grundsätzlich davon auszugehen, dass der zu beschliessende Sozialplan unter den gegebenen Umständen nicht in Anspruch genommen wird. Für den unwahrscheinlichen Fall, dass dennoch Ausnahmen eintreten sollten, sind die entstehenden Kosten von der Produktgruppe «Subventionsverträge und Beiträge an Dritte» im Rahmen der budgetierten Mittel aufzufangen.

4. Kommunikation

Eine Medienmitteilung ist nicht vorgesehen. Die Mitarbeitenden wurden im Rahmen von Informationsveranstaltungen laufend über das Vorhaben und den Fortschritt des Projekts informiert. Darüber hinaus hat der Kunstverein Winterthur mit den betroffenen Mitarbeitenden persönliche Gespräche geführt, um die neuen Arbeitsverträge zu erläutern. Nach dem formellen Abschluss des Projekts ist eine weitere Veranstaltung für die Mitarbeitenden geplant.

Beilage (nicht öffentlich):

1. Protokoll der Besprechung des Sozialplans mit den Personalverbänden vom 17. August 2024