

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 30. September 2020

### **958. Kantonale Berufsschule für Weiterbildung EB Zürich (Sozialplan)**

2010 hat der Regierungsrat die Verordnung über die Finanzierung von Leistungen der Berufsbildung (LS 413.312) erlassen. Damit wurden unter anderem die Subventionen an die allgemeine sowie die berufsorientierte Weiterbildung festgelegt. Diese Festlegungen führten dazu, dass für die Kurse der kantonalen Berufsschule für Weiterbildung EB Zürich ebenfalls ein höherer Deckungsgrad erforderlich wurde. Aufgrund des Kurs- und Buchungsrückgangs musste deshalb 2018 ein Abbau in den Bereichen Deutsch als Zweitsprache und Fremdsprachen durchgeführt sowie das Lernoyer eingestellt werden. In der Folge zeigte sich, dass auch in weiteren Bereichen ein erheblicher Kurs- und Buchungsrückgang stattfindet. Die Schulkommission und Schulleitung der EB Zürich beschlossen deshalb, mit dem Projekt EB Futura die Schule neu auszurichten und so die Zukunftsfähigkeit der Schule sicherzustellen. Künftig soll sich das Kerngeschäft auf die vier Geschäftsfelder Berufliche Zukunft, Grundkompetenzen, Digitales Lernen und Berufsbildungsprofis konzentrieren. Die Kurse der Bereiche mit stark rückläufigen Buchungen sollen fortan nicht mehr durchgeführt werden. Dies betrifft Deutsch als Sprache und Text, Deutsch als Zweitsprache, Fremdsprachen, Persönlichkeit und Management sowie Informatik.

Die Mitarbeitenden sowie die Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich (VPV) und der Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) Zürich wurden anlässlich einer Informationsveranstaltung am 5. November 2019 informiert. Von den (Teil-)Kündigungen sind 58 Personen betroffen. Die Kündigungen wurden im April 2020 auf Ende Oktober 2020 ausgesprochen.

Die Bildungsdirektion hat in Anwendung von § 27 des Personalgesetzes vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) in Verbindung mit §§ 16d ff. der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) einen Sozialplan ausgearbeitet. Die Leistungen gemäss Sozialplan und die Situation der Mitarbeitenden lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Der Sozialplan sieht Abfindungen zwischen 3 und 13 Monatslöhnen vor. Die Lage keiner bzw. keines Mitarbeitenden ist als Härtefall zu bezeichnen. Die gesamten Kosten für die Abfindungen betragen rund Fr. 2 430 414 einschliesslich der Abfindung aus der Weiterbildung-

zulage gemäss § 14 Abs. 2 der Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung vom 7. April 1999 (LS 413.111).

- Auf Wunsch wird den Mitarbeitenden eine berufliche Standortbestimmung in einem Berufsinformationszentrum oder ein Beitrag an eine Weiterbildung im Umfang von Fr. 2000 angeboten. Die Kosten dieser Massnahmen betragen insgesamt Fr. 116 000.
- Bei 29 Mitarbeitenden erfolgt eine Entlassung altershalber gemäss § 24b Abs. 1 lit. c PG. Die Kosten für diese Massnahme betragen Fr. 2 421 106.

Gesamthaft werden 20,5 Stellen abgebaut, bei weiteren 4,0 Stellen erfolgt eine Versetzung. Der Sozialplan führt zu Kosten von insgesamt Fr. 4967 520, einschliesslich Sozialleistungen. Die Kosten pro abgebauten Stelle belaufen sich auf Fr. 242 499.

Den VPV und dem VPOD wurde der Entwurf am 5. März 2020 vorgelegt. Der VPOD brachte in seiner Stellungnahme vor, dass die Berechnungsweise für die Abfindungen willkürlich sei und für einzelne Personen zu beträchtlichen Abweichungen zu ihren Ungunsten führen könne. Der VPOD fordert deshalb, dass bei der Berechnung der Abfindungen grundsätzlich vom durchschnittlichen auszuzahlenden Beschäftigungsgrad ausgegangen werden müsse oder drei zusätzliche Abfindungsmonate statt eines zusätzlichen Monats vorzusehen seien. Auch die VPV kritisieren in ihrer Stellungnahme die derzeitige Handhabung. Die bisherige Berechnungspraxis wurde im Mittelschul- und Berufsbildungsamt – auch bei vorhergehenden Sozialplänen – langjährig angewendet. Lag der durchschnittliche Beschäftigungsgrad seit der letzten Anpassung des garantierten Pensums, längstens während der vergangenen fünf Jahre, erheblich über dem garantierten Penum, so war dieser Durchschnitt massgebend. Als erheblich wurde die Abweichung beurteilt, wenn sie 15% und mehr betrug. Um den in Einzelfällen daraus resultierenden Nachteil etwas abzumildern, wurde den betroffenen Lehrpersonen die Abfindung um einen zusätzlichen Monatslohn erhöht. Da diese Praxis insbesondere bei tiefen Beschäftigungsumfängen zu stossenden Ergebnissen führen kann, wird sie angepasst und der abfindungsrelevante Beschäftigungsgrad entspricht neu dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad der letzten zwölf Monate (§ 16g Abs. 2 VVO). Der zum Nachteilsausgleich gewährte zusätzliche Abfindungsmonat entfällt. Im Sinne einer Übergangsregelung wurde im vorliegenden Sozialplan für jede betroffene Mitarbeiterin und jeden betroffenen Mitarbeiter individuell bestimmt, ob die bisherige oder die neue Praxis zu besseren Leistungen führte, und die entsprechende für die betroffene Person günstigere Lösung angewendet. Dies führt dazu, dass insgesamt 15 Personen eine Abfindung nach

der bisherigen Praxis und 34 Personen nach der neuen Praxis erhalten. Bei sechs Personen wurde aufgrund der langjährigen Entwicklung des Beschäftigungsgrades eine individuelle Regelung getroffen. Zwei weitere Mitarbeitende sind als Verwaltungspersonal nicht von der Praxisänderung betroffen, und eine Lehrperson erfüllt die Voraussetzungen für die Gewährung einer Abfindung aufgrund der Dienstzeit von zwei Jahren nicht.

Weiter bringt der VPOD in seiner Stellungnahme vor, dass über 55-jährige Mitarbeitende deutlich schlechtere Arbeitsmarktchancen hätten und deshalb hierfür mindestens zwei zusätzliche Abfindungsmonate zu gewähren seien. Das Alter wird jedoch bereits im Abfindungsrahmen nach § 16g Abs. 2 VVO berücksichtigt, weshalb eine weitere Erhöhung der Abfindung nicht vorgenommen wurde. Der VPOD hielt in seiner Stellungnahme fest, dass der Beitrag von Fr. 2000 pro Lehrperson das Ziel des beruflichen Fortkommens verfehle. Der VPOD fordert deshalb, dass auf Antrag auch höhere Beiträge gesprochen werden sollen. Im Sinne der Gleichbehandlung wird von dieser Praxis nicht abgewichen. Schliesslich fordert der VPOD, dass der Kanton den Arbeitnehmeranteil von Überbrückungsrenten übernimmt, um prekären finanziellen Verhältnissen im Alter vorzubeugen. Hierfür besteht jedoch keine Rechtsgrundlage.

Das Personalamt stimmt den vorgesehenen Sozialplanleistungen zu.

Bei den Aufwendungen handelt es sich gemäss § 37 Abs. 2 lit. a des Gesetzes über Controlling und Rechnungslegung vom 9. Januar 2006 (LS 611) um gebundene Ausgaben. Für den Sozialplan sind in der Erfolgsrechnung zulasten der Leistungsgruppe Nr. 7306, Berufsbildung, Fr. 4967520 zu bewilligen. Im Jahresabschluss 2019 wurde dafür eine entsprechende Rückstellung gebildet.

Auf Antrag der Bildungsdirektion  
beschliesst der Regierungsrat:

I. Der Sozialplan für die kantonale Berufsschule für Weiterbildung EB Zürich wird festgelegt.

II. Für den Sozialplan wird eine gebundene Ausgabe von Fr. 4967520 zulasten der Erfolgsrechnung der Leistungsgruppe Nr. 7306, Berufsbildung, bewilligt.

III. Mitteilung an die Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich (Peter Reinhard, Präsident, Härdlenstrasse 11, 8302 Kloten), den VPOD Zürich (Roland Brunner, Regionalsekretär, Birmensdorferstrasse 67, Postfach 8180, 8036 Zürich) sowie an die Finanzdirektion und die Bildungsdirektion.

Vor dem Regierungsrat  
Die Staatsschreiberin:



**Kathrin Arioli**