



Ablauf Sozialplan und Massenentlassung

Wann (spätester Termin)	Was	Wer
TT.MM.JJJJ Möglichst frühzeitig (mind. 15 Monate vor formelle Beendigung / Ende Kündigungsfrist / "Betriebsübergang"; nachfolgend «Tag X»)	<p>Prüfung der Frage, ob ein Sozialplan nötig ist und ob eine Massenentlassung vorliegt (§ 16d Abs. 2 VVO i.V.m. Art. 335d OR und § 16d Abs. 1 VVO). Ein Sozialplan ist erforderlich, wenn mindestens 5 Mitarbeitende von Kündigung oder schlechteren Anstellungsbedingungen betroffen sind.</p> <p>Eine Massenentlassung liegt vor, wenn Kündigungen</p> <ol style="list-style-type: none">1. vom Arbeitgeber ausgehen,2. in keinem Zusammenhang mit der Person der Mitarbeitenden stehen,3. in einer bestimmten, je nach Betriebsgrösse unterschiedlichen Mindestzahl,4. in <i>einem</i> Betrieb,5. innert eines Zeitraums von 30 Tagen ausgesprochen werden. <p>Liegt eine Massenentlassung vor, ist immer auch ein Sozialplan erforderlich, d.h., die Schritte betreffend Sozialplan sind ebenfalls vorzunehmen.</p> <p>Informelle Vorbereitungsarbeiten: Bereits jetzt schon Prüfung von Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen (siehe weiter unten), Klärung der Zahl der betroffenen Angestellten, der Zahl der Angestellten total und zum Zeitpunkt der Kündigungen bzw. Endzeitpunkt der Anstellungen.</p>	<p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt</p> <p>Abteilung Personalrecht leistet Unterstützung</p>
TT.MM.JJJJ Möglichst frühzeitig (13 Monate vor Tag X)	<p>Informelle Information der Mitarbeitenden (noch nicht konkret) und der Sozialpartner (VPV und VPOD, falls von diesen nicht an einzelne Verbände delegiert).</p>	<p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt und ev. Vorgesetzte</p>

	<p>Nur bei Massentlassung: Schriftliche Information gemäss Art. 335f Abs. 3 OR an die Sozialpartner (Einleitung des Konsultationsverfahrens) für das Einbringen von Vorschlägen zur Vermeidung von Entlassungen (§ 16d Abs. 2 VVO i.V.m. Art. 335f OR).</p> <p>Frist für Stellungnahme an Sozialpartner: i.d.R. 20 Tage.</p> <p>Kopie der Information an das Arbeitsamt.</p>	<p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt</p>
<p>TT.MM.JJJJ Frühzeitig (12 Monate vor Tag X)</p>	<p>Prüfung von Massnahmen zur Vermeidung von Entlassungen (§ 16b VVO), insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interne oder externe Stellenvermittlung, • Versetzungen, • Pensenverringerungen, • Andere Arbeitszeitmodelle. <p>Nur bei Massenentlassung: Die Vorschläge aus dem Konsultationsverfahren müssen bei der Prüfung zur Vermeidung von Entlassungen berücksichtigt werden (mit Stellungnahme der Direktion zu den Vorschlägen der Sozialpartner).</p> <p>Beginn Erarbeitung Sozialplan (§ 16d VVO)</p> <p>Sozialplan setzt sich aus RRB und Abfindungstabelle (Excel von Personalamt) zusammen.</p> <p>Die Abfindungstabelle weist die Leistungen (Abfindungen, Outplacement, Weiterbildungen, Härtefälle) und Kosten im Einzelfall aus (inkl. allfällige Kosten BVK; frühzeitige Kontaktierung der BVK) Der RRB weist die Leistungen und Kosten allgemein aus.</p>	<p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt und Vorgesetzten</p> <p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt</p> <p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt.</p> <p>Abteilung Personalrecht leistet Unterstützung</p>

	<p>Prüfung, ob eine betriebliche Restrukturierung im Sinne einer Teilliquidation gemäss Reglement über die Teilliquidation der Versicherungskasse vorliegt. Falls ja, sind Entlassungen altershalber bereits ab dem 55. Altersjahr möglich. Bei Vorliegen einer betrieblichen Restrukturierung ist der BVK eine Liste der betroffenen Mitarbeitenden einzureichen.</p>	
<p>TT.MM.JJJJ (11 Monate vor Tag X)</p>	<p>Formelle Information der von der künftigen Entlassung betroffenen Mitarbeitenden und Hinweis auf das Beratungsangebot gemäss § 16e Abs. 1 VVO (§ 16c Abs. 2 VVO). Summarische Begründung des Entscheids.</p> <p>Die Beachtung der von der Verordnung vorgegebenen Frist von 9 Monaten zwischen Mitteilung der Entlassung und dem Ende der Anstellung reicht regelmässig nicht aus.</p> <p>Beratungsangebot des Kantons (§ 16e Abs. 1 VVO):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Beratungen, • Seminare zur Standortbestimmung, • Beratung zu Bewerbungsunterlagen und -gesprächen • (ca. Fr. 8000 / Mitarbeitende/n). <p>Kostenübernahmen für Unterstützungsangebot (§ 16e Abs. 2 und 3 VVO): Max. 4 Monatslöhne unter Anrechnung an eine allfällige Abfindung, wenn > Fr.5000.-.</p> <p>Erste Einzelgespräche mit den Mitarbeitenden führen, um die finanziellen und persönlichen Verhältnisse abzuholen. Diese bilden die Grundlage für die Festlegung der Abfindungshöhe.</p> <p>Information der Sozialpartner (§ 16c Abs. 3 VVO) und der Fachstelle für Gleichstellung des Kantons Zürich (FFG)</p>	<p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt und Vorgesetzten</p>
<p>TT.MM.JJJJ (10 Monate vor Tag X)</p>	<p>Fertigstellung Sozialplan unter Einbezug der Sozialpartner nach § 16 d Abs. 1 VVO</p>	<p>HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt</p>

TT.MM.JJJJ (10 Monate vor Tag X)	Nur bei Massenentlassung: Anzeige an das Arbeitsamt nach Art. 335g Abs. 1 OR mit Ergebnissen der Konsultation und allen zweckdienlichen Angaben mit Kopie an Sozialpartner oder Arbeitnehmende	HR Direktion in Zusammenarbeit mit HR Amt
TT.MM.JJJJ (9 Monate vor Tag X)	Vorprüfung RRB-Entwurf und Abfindungstabelle (informell)	Abteilung Personalrecht
TT.MM.JJJJ (9 Monate vor Tag X)	ev. informelle Antwort an Sozialpartner bez. ihrer Stellungnahme	HR Direktion in Zusammenarbeit HR Amt
TT.MM.JJJJ (8 Monate vor Tag X)	Antragsbereinigung FD nach § 40 Abs. 3 VOG RR (inkl. Hinweis, falls es bei einzelnen Abfindungen Änderungen gegeben hat)	HR Direktion
	Antwort von Abteilung Personalrecht im Namen von PA	Finanzdirektion/PA
TT.MM.JJJJ (7 Monate vor Tag X)	Beschluss RR	Regierungsrat
TT.MM.JJJJ (7 Monate vor Tag X)	Information über die konkret beabsichtigte Personalmassnahme / Entlassung und Gewährung des rechtlichen Gehörs (8-10 Tage)	Anstellungsbehörde
TT.MM.JJJJ (6,5 Monate vor Tag X)	Beschlussfassung der Entlassung unter Berücksichtigung der Stellungnahme, Erstellung und Versand der Entlassungsverfügung (7 Tage Versandzeit beachten)	Anstellungsbehörde
TT.MM.JJJJ Datum X	Formelle Beendigung (Ende Kündigungsfrist)/"Betriebsübergang"	