

# **SOZIALPLAN**

**FÜR**

**DAS BEZIRKSSPITAL  
THIERSTEIN BREITENBACH**

vom 20. Mai 2003

Personalamt

## 1. RECHTLICHE GRUNDLAGE

Der vorliegende Sozialplan stützt sich auf § 50<sup>ter</sup> Gesetz über das Staatspersonal (StPG; BGS 126.1) und § 13 der Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal (StPV; BGS 126.2).

## 2. GELTUNGSBEREICH

<sup>1</sup> Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen, die durch die Direktion des Bezirksspitals Thierstein Breitenbach im Zusammenhang mit dessen Schliessung bis spätestens am 31. Dezember 2003 erfolgen (Aufhebung von Stellen nach § 27 Abs. 4 Buchstabe a StPG). Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach § 27<sup>bis</sup> StPG nicht bis am 31. Dezember 2003 erfolgen können.

<sup>2</sup> Er gilt nicht für Arbeitnehmende:

- die das Anstellungsverhältnis selber kündigen;
- mit befristeten Anstellungsverhältnissen, die spätestens am 31. Dezember 2003 enden.

<sup>3</sup> Befristete Anstellungsverhältnisse, die bis spätestens am 31. Dezember 2003 insgesamt länger als vier Jahre dauern, gelten als unbefristet.

## 3. LEISTUNGEN

Der vorliegende Sozialplan setzt sich aus folgenden Leistungen zusammen:

### 3.1. KÜNDIGUNGSFRIST

Die Kündigungsfrist bei Stellenaufhebungen beträgt sechs Monate (§ 26 Abs. 2 Satz 3 StPG).

### 3.2. ABGANSENTERSCHÄDIGUNG

#### 3.2.1. DEFINITION

<sup>1</sup> Mit der Abgangsentschädigung werden den Arbeitnehmenden jene Nachteile entschädigt, die im Zusammenhang mit dem unverschuldeten Verlust der Arbeitsstelle infolge Schliessung des Bezirksspitals Thierstein Breitenbach entstehen.

<sup>2</sup> Die Abgangsentschädigung wird in Monatslöhnen als Zwölftel des massgebenden Jahres-Bruttolohns berechnet. Der massgebende Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, Erfahrungsanteil, 13. Monatslohn

(8,33%), im Jahr 2003 ausgerichteten Leistungsbonus, der Teuerungszulage und allfällig anderen Zulagen. Die Inkonvenienzschädigungen sowie Honorare aus ärztlicher Tätigkeit werden nicht berücksichtigt.

## 3.2.2. HÖHE

<sup>1</sup> Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses, dem Alter und der sozialen Lage der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Sie beträgt jedoch höchstens einen Jahreslohn.

<sup>3</sup> Es werden folgende Abgangsentschädigungen zugesprochen:

a) 1. wenn die Arbeitnehmenden mehr als 5 Dienstjahren aufweisen in der Höhe von:

<u>Anzahl Dienstjahre</u>	<u>Anzahl Monatslöhne</u>
5	1
6	2
7	3
8	4
9	5
10	6
11	7
12	8
13	9
14	10
15	11
16	12

2. Die Anstellungsdauer in anderen kantonalen Organisationseinheiten oder Institutionen sowie im Kanton gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten Spitälern wird bei der Berechnung der Dienstjahre voll angerechnet.

3. Unterbricht ein Vater oder eine Mutter wegen Kindererziehung die Anstellung beim Kanton, werden die Jahre der Kinderbetreuung bis zum vollendeten 6. Altersjahr ganz und bis zum vollendeten 10. Altersjahr zur Hälfte als Dienstjahre angerechnet. Es können höchstens 10 Dienstjahre angerechnet werden.

b) wenn die Arbeitnehmenden älter als 45 Jahre alt sind und weniger als 5 Dienstjahre aufweisen, wird ihnen unter Berücksichtigung des fortgeschrittenen Alters eine Abgangsentschädigung zugesprochen in der Höhe von:

<u>Alter</u>	<u>Anzahl Monatslöhne</u>
45 – 49	1
50 – 55	2
55 – 60	3
60 – 63½	4

- c) wenn die Arbeitnehmenden unter 45 Jahre alt sind und weniger als 5 Dienstjahre aufweisen, aber ihre soziale Lage eine Abgangsentschädigung rechtfertigt.

<sup>4</sup> Arbeitnehmenden, die bereits infolge ihrer Anstellungsdauer oder/und ihres fortgeschrittenen Alters anspruchsberechtigt sind, wird die Abgangsentschädigung bei entsprechender sozialen Lage erhöht.

<sup>5</sup> Arbeitnehmende, die infolge ihrer Anstellungsdauer und gleichzeitig infolge ihres fortgeschrittenen Alters und/oder ihrer sozialen Lage anspruchsberechtigt sind, können die für sie günstigere Variante wählen. Die Leistungen nach Buchstabe a bis c sind jedoch nicht kumulierbar; vorbehalten bleibt Absatz 4.

### 3.2.3. RECHTSANSPRUCH

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern ihnen der Kanton Solothurn keine zumutbare Stelle inner- oder ausserhalb des Kantons zuweisen kann und die unter vorstehender Ziffer umschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind.

<sup>2</sup> Kann eine zumutbare Stelle zu einem niedrigeren Lohn zugewiesen werden, haben die Arbeitnehmenden einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung im Umfang der Lohndifferenz für den Zeitraum, für welchen der Rechtsanspruch auf Abgangsentschädigung besteht.

<sup>3</sup> Im Übrigen besteht kein Anspruch auf den früheren Lohn.

### 3.2.4. FOLGEN BEI NICHTANNAHME EINER ZUGEWIESENEN STELLE

Lehnen Arbeitnehmende eine durch den Kanton zugewiesene zumutbare Stelle ab, geht der Anspruch auf Abgangsentschädigung unter.

### 3.2.5. ZUMUTBARKEIT

<sup>1</sup> Eine durch den Kanton zugewiesene Arbeitsstelle ist zumutbar, wenn:

- sie den für die betreffende Stelle üblichen Arbeitsbedingungen entspricht;
- sie angemessen auf die Fähigkeiten und wenn möglich auf die bisherige Tätigkeit Rücksicht nimmt;
- sie die Wiederbeschäftigung im Beruf nicht wesentlich erschwert;
- sie den persönlichen Verhältnissen (Alter, Gesundheit, Familienverhältnisse, Betreuungspflichten von Kindern, usw.) angemessen ist;
- sie einen Lohn einbringt, der um höchstens 10 Prozent reduziert ist und mindestens Franken 3'000 netto beträgt;
- der Arbeitsweg höchstens 1 ½ Stunden je Hin- und Rückweg nicht übersteigt.

<sup>2</sup> Für die Berechnung des zumutbaren Arbeitsweges ist die Zeit mit öffentlichen Verkehrsmittel von Tür zu Tür massgebend. Der zumutbare Arbeitsweg wird weder auf das Kantonsgebiet beschränkt noch anteilmässig auf ein niedrigeres Pensum gekürzt.

<sup>3</sup> Erhöhte Arbeitswegkosten werden bei der Abgangsentschädigung nicht berücksichtigt.

<sup>4</sup> Im Übrigen gilt sinngemäss der Zumutbarkeitsbegriff der Gesetzgebung über die über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG; SR 837.0).

### 3.2.6. ZUWEISUNG EINER ZUMUTBAREN ARBEITSSTELLE INNERHALB DES KANTONS

<sup>1</sup> Grundsätzlich führt eine Stellenzuweisung durch den Kanton zu einer Neuanstellung mit einer Probezeit.

<sup>2</sup> Mit Zustimmung der Vertragsparteien kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

### 3.2.7. VERLUST DER ZUGEWIESENEN STELLE INNERHALB DER PROBEZEIT

<sup>1</sup> Der Anspruch auf eine Stellenzuweisung bzw. Abgangsentschädigung lebt bei unverschuldetem Verlust wegen mangelnder Eignung wieder auf.

<sup>2</sup> Der Anspruch auf eine Stellenzuweisung bzw. Abgangsentschädigung geht bei selbstverschuldetem Verlust wegen unkorrektem Verhalten oder mangelnder Leistung unter.

### 3.2.8. AUSZAHLUNG

Die Abgangsentschädigung wird in der Regel am Ende des Anstellungsverhältnisses als einmalige Zahlung ausgerichtet. Davon werden die Sozialversicherungsbeiträge in Abzug gebracht.

## 3.3. UMZUGSKOSTEN

Die Arbeitnehmenden haben einen Anspruch auf Ersatz der Umzugskosten von höchstens 5'000 Franken, wenn sie innerhalb eines Jahres nach der Übernahme einer durch den Kanton zugewiesenen Stelle umziehen.

## 3.4. OUTPLACEMENTBERATUNGEN

<sup>1</sup> Für Outplacementberatungen können bis zu höchstens drei Monatslöhne vorgesehen werden. Die Hälfte dieser Kosten wird von einer allfälligen Abgangsentschädigung abgezogen.

<sup>2</sup> Arbeitnehmende, die einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung haben, können zwischen den Outplacementberatungen und der Abgangsentschädigung frei wählen.

### 3.5. UNTERSTÜTZUNG BEI BERUFLICHER UMORIENTIERUNG

<sup>1</sup> Für Unterstützungen bei beruflicher Umorientierung (Weiterbildungen, Umschulungen, u.s.w.) können bis zu höchstens drei Monatslöhne vorgesehen werden. Die Hälfte dieser Kosten wird von einer allfälligen Abgangsschädigung abgezogen.

<sup>2</sup> Ist die berufliche Umorientierung Voraussetzung für die Übernahme einer durch den Kanton zugewiesenen Stelle, werden die Kosten im vollen Umfang durch den Kanton übernommen.

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, die einen Anspruch auf eine Abgangsschädigung haben, können zwischen diesen Leistungen und der Abgangsschädigung frei wählen.

### 3.6. ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNGEN BEI VORZEITIGER PENSIONIERUNG

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden, die das 58. Altersjahr vollendet haben und vorzeitig in Pension gehen wollen, erhalten bis zum Alter von 63½ Jahren eine AHV-Ersatzrente im Umfang von der maximalen einfachen AHV-Rente.

<sup>2</sup> Arbeitnehmenden, die zusätzlich ein Erwerbseinkommen erzielen, das zusammen mit den hier vorgesehenen Überbrückungsleistungen das zuletzt im Bezirksspital Thierstein Breitenbach erzielte Einkommen übersteigt, wird die AHV-Ersatzrente um diesem Anteil gekürzt.

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, die einen Anspruch auf eine Abgangsschädigung haben, können zwischen diesen Überbrückungsleistungen und der Abgangsschädigung frei wählen.

## 4. INKRAFTTRETEN

<sup>1</sup> Der Sozialplan tritt am 1. Juli 2003 in Kraft.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt die Bewilligung der notwendigen Kredite durch den Kantonsrat.

## 5. VOLLZUG

Das Personalamt wird in Zusammenarbeit mit dem Spitalamt mit dem Vollzug dieses Sozialplans beauftragt.