

SOZIALPLAN

IM ZUSAMMENHANG MIT DEM PROJEKT

**"VERSELBSTÄNDIGUNG DER SPITÄLER" UND GRÜNDUNG DER
SOLOTHURNER SPITÄLER AG**

vom 7. Juni 2005

Departement des Innern Kanton Solothurn

1. RECHTLICHE GRUNDLAGE

Der vorliegende Sozialplan stützt sich auf § 50^{ter} des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG; BGS 126.1) und § 13 der Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal (StPV; BGS 126.2), auf den Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV) sowie das Spitalgesetz vom 12. Mai 2004 (SpiG, RG 112/2003) und die Verordnung zum Spitalgesetz vom 22. März 2005 (RRB Nr. 2005/729).

2. GELTUNGSBEREICH

¹ Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen, die aufgrund der Neuorganisation im Rahmen des Projektes "Verselbständigung der Spitäler" und Gründung der Solothurner Spitäler AG (insbesondere aufgrund der Zentralisierung der administrativen und betrieblichen Dienste) durch die Direktionen der solothurnischen Spitäler bzw. die Solothurner Spitäler AG bis spätestens am 31. Dezember 2006 mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten ausgesprochen werden. (Stellenaufhebung gemäss Art. 42 Abs. 4 Buchstabe a i.V.m. Art. 41 Abs. 4 GAV).

² Der Sozialplan gilt ebenfalls für Beendigungen des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen (Art. 47 GAV), die aufgrund der Neuorganisation im oben beschriebenen Sinne erfolgen.

³ Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach Art. 44 GAV nicht bis am 31. Dezember 2006 erfolgen können.

⁴ Er gilt nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a) die das Anstellungsverhältnis selber kündigen;
- b) mit befristeten Anstellungsverhältnissen, die spätestens am 31. Dezember 2006 enden;
- c) denen aus anderen wesentlichen Gründen gemäss Art. 42 Abs. 4 lit. b und c GAV gekündigt wird;
- d) deren Anstellungsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird;
- e) deren Anstellungsverhältnis infolge Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung von Gesetzes wegen aufgelöst wird (Art. 48 GAV).

⁵ Befristete Anstellungsverhältnisse, die bis spätestens am 31. Dezember 2006 insgesamt länger als vier Jahre dauern, gelten als unbefristet (Art. 38 Abs. 2 GAV).

3. LEISTUNGEN

3.1. ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

3.1.1. DEFINITION

Mit der Abgangsentschädigung werden dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin jene Nachteile entschädigt, die im Zusammenhang mit dem unverschuldeten Verlust der Arbeitsstelle aufgrund der Neuorganisation im Rahmen des Projektes "Verselbständigung der Spitäler" und der Gründung der Solothurner Spitäler AG entstehen.

3.1.2. BERECHNUNG

¹ Die Abgangsentschädigung wird in Monatslöhnen als Zwölftel des aktuellen Jahres-Bruttolohns (Durchschnitt der letzten 12 Monate vor Austrittsmonat) berechnet. Der aktuelle Lohn setzt sich zusammen aus dem Grundlohn, Erfahrungsanteil, der Teuerungszulage, dem 13. Monatslohn (8,33%) und den Inkonvenienzzulagen.

² Bei wechselndem Pensum bemisst sich die Höhe des Monatslohnes nach dem Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Bei einer vom Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin angeordneten Pensenreduktion gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor dieser Reduktion (Art. 53 Abs. 3 GAV).

3.1.3. HÖHE

¹ Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses, dem Alter und der sozialen Lage (insbesonderer familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

² Es werden folgende Abgangsentschädigungen zugesprochen (Art. 53 GAV):

a) wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mehr als 5 Dienstjahre aufweist, 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 oder mehr	12

Hat ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 45. Altersjahr zurückgelegt, so wird die Abgangsentschädigung zusätzlich zu den oben aufgeführten Ansprüchen unter Berücksichtigung des Alters folgendermassen erhöht:

<u>Alter</u>	<u>Anzahl Monatslöhne</u>
45 – 49	1

50 – 54	2
55 – 59	3
60 – 63½	4

- b) wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin weniger als 5 Dienstjahre aufweist und bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 45. Altersjahr zurückgelegt hat, wird ihm bzw. ihr unter Berücksichtigung des Alters eine Abgangsentschädigung in folgendem Umfang zugesprochen.

<u>Alter</u>	<u>Anzahl Monatslöhne</u>
45 – 49	1
50 – 54	2
55 – 59	3
60 – 63½	4

³ Der sich aus lit. a oder b ergebende Anspruch auf Abgangsentschädigung wird bei entsprechender sozialer Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erhöht (Art. 53 Abs. 1 lit. c GAV).

⁴ Auch wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keinen Anspruch aus lit. a oder b ableiten kann, ist die Zusprechung einer Abgangsentschädigung aufgrund der sozialen Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) ausnahmsweise möglich (Art. 53 Abs. 1 lit. d GAV).

⁵ 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.

⁶ 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 (Art. 53 Abs. 1 lit. b GAV).

⁷ Die Abgangsentschädigung beträgt jedoch auch in Fällen, in denen der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sowohl aufgrund der Anzahl Dienstjahre als auch des Alters und/oder der sozialen Lage anspruchsberechtigt ist, im Maximum zwölf Monatslöhne.

3.1.4. RECHTSANSPRUCH

¹ Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern ihm der Kanton Solothurn keine vergleichbare (s. nachfolgend Ziff. 3.1.5.) Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne (Spitäler, Verwaltung im engeren Sinne, kantonale Schulen) zuweisen kann.

² Wer eine Rente wegen unverschuldeter Entlassung oder Nichtwiederwahl nach den Statuten der Pensionskasse beansprucht, hat keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

³ Kann eine vergleichbare Stelle gemäss Ziff. 3.1.5 zugewiesen werden und fllt der neue Lohn bis zu max. 10% tiefer aus als der bisherige, hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin Anspruch auf nomi-

nale Lohngarantie in Form des Besitzstandes. Auf dem bisherigen Lohn werden so lange keine Lohnanpassungen (infolge Erhöhung des Erfahrungszuschlages, der Teuerungszulage oder des Reallohnes) vorgenommen, als der bisherige Lohn über dem Maximallohn der neuen Lohnklasse liegt. In diesem Fall hat der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

⁴ Nimmt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne an, die nicht vergleichbar im Sinne von Ziff. 3.1.5 ist, hat er bzw. sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, jedoch keinen Anspruch auf nominale Lohngarantie in Form des Besitzstandes.

3.1.5. VERGLEICHBARKEIT

¹ Eine durch den Kanton zugewiesene Arbeitsstelle ist vergleichbar, wenn:

- a) sie angemessen auf die Ausbildung und die Fähigkeiten sowie – wenn möglich – auf die bisherige Tätigkeit des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin Rücksicht nimmt,
- b) sie den persönlichen Verhältnissen (Alter, Gesundheit, Familienverhältnisse, Betreuungspflichten von Kindern, usw.) angemessen Rechnung trägt,
- c) sie einen Lohn einbringt, der um höchstens 10 Prozent im Vergleich zum bisherigen Lohn reduziert ist und für eine Vollzeitstelle mindestens CHF 3'000.– netto beträgt,
- d) der Hin- und Rückweg zur bzw. von der Arbeit je 1 ½ Stunden nicht übersteigt,
- e) bei der Zuweisung einer befristeten Stelle die Befristung mehr als ein Jahr beträgt, und
- f) der Zeitpunkt des Antritts der zugewiesenen Arbeitsstelle spätestens 3 Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgt.

² Die Berechnung der Lohneinbusse (Vergleich des bisherigen mit dem neuen Lohn) erfolgt auf dem Grundlohn, der Teuerungszulage, dem Erfahrungszuschlag und dem 13. Monatslohn (8,33%).

³ Für die Berechnung des vergleichbaren Arbeitsweges ist die Zeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom Wohnort zum Arbeitsort (jeweils nächstgelegene Einstiegsstelle öV) massgebend. Der Arbeitsweg wird dabei weder auf das Kantonsgebiet beschränkt noch anteilmässig auf ein niedrigeres Pensum gekürzt.

⁴ Erhöhte Arbeitswegkosten werden bei der Abgangsentschädigung nicht berücksichtigt.

⁵ Im Übrigen gelten für die Definition der "Vergleichbarkeit" sinngemäss die Ausführungen im Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung zum Begriff der "Zumutbarkeit" (AVIG; SR 837.0).

3.1.6. KONKRETES STELLENZUWEISUNGSVERFAHREN IM SINNE VON ART. 42 ABS. 4 LIT. A GAV, ABLAUF

3.1.6.1 Feststellung, dass Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin aufgrund der betrieblichen Umstrukturierungen in seiner bzw. ihrer bisherigen Funktion nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann.

3.1.6.2 Prüfung durch Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin, ob innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne (Spitäler, Verwaltung im engeren Sinne, kantonale Schulen) eine vergleichbare Stelle gemäss Ziff. 3.1.5 frei ist bzw. frei wird. Die Prüfungsbemühungen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin erstrecken sich in zeitlicher Hinsicht bis zum Ablauf der individuellen

Kündigungsfrist. In die Prüfung miteinzubeziehen sind ebenfalls Abklärungen, ob ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin durch Weiterbildung in die Lage versetzt werden kann, den veränderten Anforderungen allenfalls gerecht zu werden. Die einzelnen Schritte der Bemühungen und Abklärungen sind schriftlich festzuhalten, sodass sie gegenüber Dritten nachvollziehbar ausgewiesen werden können.

3.1.6.3 Wird der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin fündig, unterbreitet er dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin mittels schriftlicher Mitteilung eine konkrete Offerte unter Angabe der neuen Funktion, des Pensums, des Arbeitsortes sowie einer Kontaktperson (Stellenzuweisung). Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin wird eine Frist zur Annahme oder Ablehnung der Offerte gesetzt. Eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erfolgt unabhängig der Zuweisung einer anderen Stelle im konkreten Fall. Sämtliche vergleichbare Stellen, die dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin während dieser Zeit entweder durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zugewiesen werden, oder aber durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne selbständig gefunden werden, gelten als "durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zugewiesen".

3.1.6.4 Kann dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin bis zum Ablauf seiner bzw. ihrer Kündigungsfrist keine vergleichbare Stelle im Sinne von Ziff. 3.1.5 zugewiesen werden, ist das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist aufgelöst. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin ist verpflichtet, einen Anspruch auf Abgangsentschädigung gemäss den vorliegenden Bestimmungen zu prüfen und die Auszahlung gemäss Ziff. 3.1.9 in die Wege zu leiten.

3.1.6.5 Lehnt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine ihm durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin zugewiesene vergleichbare Stelle ab, verliert er bzw. sie einen allfälligen Anspruch auf Abgangsentschädigung.

3.1.7. PROBEZEIT

¹ Grundsätzlich führt eine Stellenzuweisung durch den Kanton zu einer Neuanstellung mit einer Probezeit.

² Mit Zustimmung der Vertragsparteien kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

3.1.8. VERLUST DER ZUGEWIESENEN STELLE

¹ Der Anspruch auf eine Stellenzuweisung bzw. Abgangsentschädigung lebt in folgenden Fällen wieder auf:

- a) bei unverschuldetem Verlust der Stelle innerhalb der Probezeit;
- b) bei Stellenaufhebung innerhalb von 12 Monaten nach Antritt der Stelle.

² Bei selbstverschuldetem Verlust der Stelle innerhalb der Probezeit geht der Anspruch auf eine Stellenzuweisung bzw. Abgangsentschädigung unter.

3.1.9. AUSZAHLUNG

¹ Die Abgangsentschädigung wird in der Regel einen Monat nach Ablauf der Kündigungsfrist an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ausgerichtet. Davon werden die Sozialversicherungsbeiträge, soweit bundesrechtlich zulässig, in Abzug gebracht. Ausgenommen davon sind die Beiträge an die Pensionskasse.

² Sowohl die Auszahlung der Abgangsentschädigung als auch die Angabe auf dem Lohnausweis haben periodengerecht zu erfolgen.

3.2. OUTPLACEMENTBERATUNGEN

¹ Der Kanton Solothurn schafft eine Ansprechstelle für den Sozialplan. Die mit der Umsetzung des Sozialplans beauftragte Ansprechperson bietet auch Outplacementberatungen an.

² Im Ausnahmefall können in Absprache mit der Ansprechperson externe Outplacementberatungen in Anspruch genommen werden. An diese Beratungen kann der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin bis zu höchstens drei Monatslöhne bezahlen. Die Hälfte der Kosten wird von einer allfälligen Abgangsentschädigung abgezogen.

3.3. UNTERSTÜTZUNG BEI BERUFLICHER NEUORIENTIERUNG (WEITERBILDUNG, UMSCHULUNGEN, U.S.W.)

¹ Sofern die berufliche Neuorientierung für die Übernahme einer durch den Kanton zugewiesenen Stelle Voraussetzung ist, werden die Kosten im vollen Umfang durch den Kanton übernommen.

² Tritt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine Stelle ausserhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne an, für die eine berufliche Neuorientierung Voraussetzung ist, kann der Kanton als Unterstützung bis zu maximal CHF 5'000.- bezahlen. Voraussetzungen dazu sind die Vorlage eines rechtsgültig unterzeichneten Arbeitsvertrages und entsprechender Dokumentationen, die eine berufliche Neuorientierung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin belegen (Kursbeschreibung, Anmeldebestätigung, Rechnung, etc.). Die Hälfte dieser Kosten werden von einer allfälligen Abgangsentschädigung in Abzug gebracht.

3.4. ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNGEN BEI VORZEITIGER PENSIONIERUNG

¹ Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die das 58. Altersjahr vollendet haben und vorzeitig in Pension gehen wollen, erhalten bis zum Alter von 63½ Jahren eine AHV-Ersatzrente als Überbrückungsrente im Umfang der maximalen einfachen AHV-Rente.

² Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die zusätzlich ein Erwerbseinkommen erzielen, das zusammen mit den hier vorgesehenen Überbrückungsleistungen das zuletzt in einem solothurnischen Spital bzw. in der kantonalen solothurnischen Verwaltung oder einer kantonalen Institution erzielte Einkommen übersteigt, wird die AHV-Ersatzrente um diesen Anteil gekürzt.

³ Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung haben, können zwischen diesen Überbrückungsleistungen und der Abgangsentschädigung frei wählen.

4. INKRAFTTRETEN

¹ Der Sozialplan tritt am 1. Juli 2005 in Kraft.

² Vorbehalten bleibt die Bewilligung der notwendigen Kredite durch den Kantonsrat.

5. VOLLZUG

Das Departement des Innern bzw. ab 1. Januar 2006 die Solothurner Spitäler AG wird mit dem Vollzug dieses Sozialplans beauftragt.