

# SOZIALPLAN

IM ZUSAMMENHANG MIT DER REORGANISATION DES  
WEIBELWESENS

vom 19. September 2008



## **1. RECHTLICHE GRUNDLAGE**

Der vorliegende Sozialplan stützt sich auf § 50<sup>ter</sup> des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (StPG; BGS 126.1) und § 13 der Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal vom 27. März 2001 (StPV; BGS 126.2), auf den Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV) sowie auf die Verordnung über die Entschädigung und Zulagen an die Bezirksweibel sowie an ihre Stellvertreter und Stellvertreterinnen vom 12. September 1955 (BGS 123.425).

## **2. GELTUNGSBEREICH**

<sup>1</sup>Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen, die aufgrund der Reorganisation des Weibelwesens bis spätestens Ende Dezember 2010 mit einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten ausgesprochen werden (Stellenaufhebung gemäss § 42 Abs. 4 Buchstabe a) i.V.m. § 41 Abs. 4 GAV).

<sup>2</sup>Der Sozialplan gilt ebenfalls für Beendigungen des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen (§ 47 GAV), die aufgrund der Reorganisation im oben beschriebenen Sinne erfolgen.

<sup>3</sup>Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach § 44 GAV nicht bis Ende Dezember 2010 erfolgen können.

<sup>4</sup>Er gilt nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- a) die das Anstellungsverhältnis selber kündigen;
- b) denen aus anderen wesentlichen Gründen gemäss § 42 Abs. 4 lit. b und c GAV gekündigt wird;
- c) deren Anstellungsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird;
- d) deren Anstellungsverhältnis infolge Erlöschen des Anspruchs auf Entschädigungsfortzahlung von Gesetzes wegen aufgelöst wird (§ 48 GAV).

<sup>5</sup>Befristete Anstellungsverhältnisse, die bis spätestens Ende Dezember 2010 insgesamt länger als vier Jahre dauern, gelten als unbefristet (§ 38 Abs. 2 GAV).

## **3. ABGANGSENTSCHÄDIGUNG**

### **3.1. Definition**

Mit der Abgangsentschädigung werden dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin jene Nachteile entschädigt, die im Zusammenhang mit dem unverschuldeten Verlust der Arbeitsstelle aufgrund der Reorganisation des Weibelwesens entstehen.

### **3.2. Berechnung**

<sup>1</sup>Die Entschädigung der Bezirksweibel richtet sich nach der Verordnung über die Entschädigung und Zulagen an die Bezirksweibel sowie ihre Stellvertreter und Stellvertreterinnen (BGS 123.425). Danach setzt sich die Entschädigung der Bezirksweibel zusammen aus einer Grundentschädigung, Weibelentschädigungen für die einzelnen Weibelverrichtungen und Auslagenersatz, abzüglich die

Kürzungen gemäss § 2 Abs. 3 der Verordnung über die Entschädigung und Zulagen an die Bezirksweibel.

<sup>2</sup>Die für die Berechnung der Abgangsentschädigung massgebende Monatsentschädigung wird in Anlehnung an die Regelung in § 53 Abs. 3 GAV bei wechselndem Pensum berechnet. Danach bemisst sich die Höhe der massgebenden Monatsentschädigung nach dem durchschnittlichen Einkommen in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

### 3.3. Höhe

<sup>1</sup>Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses und der sozialen Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin.

<sup>2</sup>Es werden folgende Abgangsentschädigungen zugesprochen (§ 53 GAV):

wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin mehr als 5 Dienstjahre aufweist, in der Höhe von:

<u>Anzahl Dienstjahre</u>	<u>Anzahl Monatsent-</u> <u>schädigungen (netto)</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

<sup>3</sup>Der sich aus Absatz 2 ergebende Anspruch auf Abgangsentschädigung wird bei entsprechender sozialer Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin erhöht (§ 53 Abs. 1 lit. c GAV).

<sup>4</sup>Auch wenn der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin keinen Anspruch aus Absatz 2 ableiten kann, ist die Zusprechung einer Abgangsentschädigung aufgrund der sozialen Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) ausnahmsweise möglich (§ 53 Abs. 1 lit. d GAV).

<sup>5</sup>Bei der Berechnung der Dienstjahre werden Weibeltätigkeiten für andere Bezirke vollumfänglich an die Anstellungsdauer angerechnet.

<sup>6</sup>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 (§ 53 Abs. 1 lit. b GAV).

<sup>7</sup> 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 Monatsentschädigungen.

### **3.4. Rechtsanspruch**

Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin hat einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern ihm bzw. ihr der Kanton Solothurn keine vergleichbare (s. nachfolgend Ziff. 3.5.) Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne zuweisen kann.

### **3.5. Vergleichbarkeit**

<sup>1</sup>Eine durch den Kanton Solothurn 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 15% Prozent im Vergleich zur bisherigen Entschädigung reduziert ist und für eine Vollzeitstelle mindestens CHF 3'000.– netto pro Monat 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.

<sup>2</sup>Die Berechnung der Entschädigungseinbusse (Vergleich der bisherigen Entschädigung mit dem neuen Lohn bzw. der neuen Entschädigung) erfolgt auf der Basis der durchschnittlichen monatlichen Entschädigung während den letzten 3 Jahren des Anstellungsverhältnisses.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>Erhöhte Arbeitswegkosten werden bei der Abgangsentschädigung nicht berücksichtigt.

<sup>5</sup>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).

## **4. KONKRETES STELLENZUWEISUNGSVERFAHREN IM SINNE VON § 42 Abs. 4 lit. a GAV**

### **4.1. Verfahrensablauf**

<sup>1</sup>Feststellung, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin aufgrund der Reorganisation des Weibewesens in seiner bzw. ihrer bisherigen Funktion nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann.

<sup>2</sup>Prüfung durch den Arbeitgeber, ob innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne eine vergleichbare Stelle gemäss Ziff. 3.5 frei ist bzw. frei wird. Die Prüfungsbemühungen des Arbeitgebers erstrecken sich in zeitlicher Hinsicht bis zum Ablauf der individuellen Kündigungsfrist.

<sup>3</sup>Wird der Arbeitgeber 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.

<sup>4</sup>Kann dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin bis zum Ablauf seiner bzw. ihrer Kündigungsfrist keine vergleichbare Stelle im Sinne von Ziff. 3.5 zugewiesen werden, ist das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist aufgelöst. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Anspruch auf Abgangsentschädigung gemäss den vorliegenden Bestimmungen zu prüfen und die Auszahlung in die Wege zu leiten.

<sup>5</sup>Lehnt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine ihm bzw. ihr durch den Arbeitgeber zugewiesene vergleichbare Stelle ab, verliert er bzw. sie einen allfälligen Anspruch auf Abgangsentschädigung.

### **4.2. Probezeit**

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

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

### **4.3. Verlust der zugewiesenen Stelle**

<sup>1</sup>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.

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

## **5. AUSZAHLUNG**

<sup>1</sup>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.

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

#### **6. INKRAFTTRETEN**

Der Sozialplan wird nach der Behandlung in der GAVKO durch den Regierungsrat in Kraft gesetzt.

#### **7. VOLLZUG**

Das Finanzdepartement wird mit dem Vollzug dieses Sozialplans beauftragt.