

SOZIALPLAN

**IM ZUSAMMENHANG MIT DER AUFHEBUNG DER
UNTERGYMNASIEN AN DEN KANTONSSCHULEN
SOLOTHURN UND OLTEN**

vom 1. September 2009

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; BGS 126.3) sowie auf den Kantonsratsbeschluss vom 30. August 2006 (RG 027/2006) und den Volksbeschluss vom 26. November 2006.

2. GELTUNGSBEREICH

¹Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen und Pensenreduktionen, die als Folge der Reform der Sekundarstufe I mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten bis spätestens am 31. Januar 2014 ausgesprochen werden (Stellenaufhebung gemäss § 42 Abs. 4 Buchstabe a i.V.m. § 41 Abs. 4 GAV).

²Der Sozialplan gilt ebenfalls für Beendigungen des Anstellungsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen (§ 47 GAV), die aufgrund der Reform der Sekundarstufe I erfolgen.

³Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach § 44 GAV nicht bis am 31. Januar 2014 erfolgen können.

⁴Er gilt nicht für Lehrpersonen:

- a) die das Anstellungsverhältnis selber kündigen;
- b) denen aus anderen wesentlichen Gründen gemäss § 42 Abs. 4 Bst. b und c GAV gekündigt wird;
- c) deren Anstellungsverhältnis aus wichtigen Gründen fristlos aufgelöst wird;
- d) deren Anstellungsverhältnis infolge Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung von Gesetzes wegen aufgelöst wird (§ 30 StPG/§ 48 GAV).

ABGANGSENTSCHÄDIGUNG

3.1. Definition

Mit der Abgangsentschädigung werden den Lehrpersonen jene Nachteile entschädigt, die im Zusammenhang mit dem unverschuldeten Verlust der Arbeitsstelle aufgrund der Aufhebung der Untergymnasien an den Kantonsschulen Solothurn und Olten (Reform der Sekundarstufe I der Volksschule) entstehen.

3.2. Berechnung

¹Die 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, dem Erfahrungsanteil, der Teuerungszulage und dem 13. Monatslohn (8,33%).

²Bei 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 Kanton als Arbeitgeber angeordneten Pensenreduktion gilt der

Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor dieser Reduktion (§ 53 Abs. 3 GAV).

3.3. Höhe

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

²Es werden folgende Abgangsentschädigungen zugesprochen (§ 53 GAV):

a) wenn die Lehrperson 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 eine Lehrperson 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 die Lehrperson weniger als 5 Dienstjahre aufweist und bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 45. Altersjahr zurückgelegt hat, wird 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 Bst. a oder b ergebende Anspruch auf Abgangsentschädigung wird bei entsprechender sozialer Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) der Lehrperson erhöht (§ 53 Abs. 1 Bst. c GAV).

⁴ Auch wenn die Lehrperson keinen Anspruch aus Bst. a oder b ableiten kann, ist die Zusprechung einer Abgangsentschädigung aufgrund der sozialen Lage (insbesondere familiäre

Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) ausnahmsweise möglich (§ 53 Abs. 1 Bst. d GAV).

⁵ Die Anstellungsdauer in anderen kantonalen Organisationseinheiten und Institutionen, anderen im Kanton Solothurn gelegenen kantonalen und kommunalen Schulen 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 (§ 53 Abs. 1 Bst. b GAV).

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

3.4. Rechtsanspruch

¹ Die Lehrperson hat einen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, sofern ihr der Kanton Solothurn keine vergleichbare (s. nachfolgend Ziff. 3.5.) Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne (kantonale Schulen, Verwaltung im engeren Sinn, Spitäler) oder bei einer Gemeinde 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. 3.5. zugewiesen werden und fällt der neue Lohn bis zu max. 10% tiefer aus als der bisherige, hat die Lehrperson Anspruch auf nominale 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 die Lehrperson keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

⁴ Nimmt die Lehrperson eine Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne oder bei einer Gemeinde im Kanton Solothurn an, die nicht vergleichbar im Sinne von Ziff. 3.5. ist, hat er bzw. sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, jedoch keinen Anspruch auf nominale Lohngarantie in Form des Besitzstandes.

3.5. Vergleichbarkeit

¹ Eine durch den Kanton zugewiesene oder vermittelte Arbeitsstelle (auch bei kommunalen Schulen) 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,
- 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.

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).

4. Konkretes Stellenzuweisungsverfahren im Sinne von § 42 Abs. 4 Bst. a GAV, Ablauf

4.1. Verfahrensablauf

¹ Feststellung, dass die Lehrperson aufgrund der Reform der Sekundarstufe I der Volksschule (Aufhebung der Untergymnasien an den Kantonsschulen Solothurn und Olten) in ihrer bisherigen Funktion nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann.

² Prüfung durch den Kanton als Arbeitgeber, ob innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne (kantonale Schulen, Verwaltung im engeren Sinne, Spitäler) oder bei einer solothurnischen Gemeinde eine vergleichbare Stelle gemäss Ziff. 3.5. frei ist bzw. frei wird. Die Prüfungsbemühungen des Kantons als Arbeitgeber erstrecken sich in zeitlicher Hinsicht bis zum Ablauf der individuellen Kündigungsfrist. In die Prüfung mit einzubeziehen sind ebenfalls Abklärungen, ob eine Lehrperson 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 Das Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen (ABMH) ist für die Koordination von Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten und die Vermittlung der betroffenen Lehrpersonen zuständig.

⁴ Wird der Kanton als Arbeitgeber fündig, unterbreitet er der Lehrperson mittels schriftlicher Mitteilung eine konkrete Offerte unter Angabe der neuen Funktion, des Pensums, des Arbeitsortes sowie einer Kontaktperson (Stellenzuweisung). Der Lehrperson wird eine Frist zur Annahme oder Ablehnung der Offerte gesetzt. Eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erfolgt unabhängig von der Zuweisung einer anderen Stelle im konkreten Fall. Sämtliche vergleichbare Stellen, die der Lehrperson während dieser Zeit entweder durch den Kanton als Arbeitgeber zugewiesen werden, oder aber durch die Lehrperson innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne oder in einer solothurnischen Gemeinde selbständig gefunden werden, gelten als "durch den Arbeitgeber zugewiesen".

⁵ Kann die Lehrperson bis zum Ablauf ihrer Kündigungsfrist keine vergleichbare Stelle im Sinne von Ziff. 3.5. zugewiesen werden, ist das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist aufgelöst. Der Kanton als Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Anspruch auf Abgangsentschädigung gemäss den vorliegenden Bestimmungen zu prüfen und die Auszahlung in die Wege zu leiten.

⁶ 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.

4.2. Probezeit

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

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

4.3. Verlust der zugewiesenen Stelle

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

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

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

4.4. Auszahlung

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

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

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

¹Sofern die berufliche Neuorientierung für die Übernahme einer zugewiesenen Stelle Voraussetzung ist, werden die Weiterbildungskosten (Kurskosten, Studiengebühren etc.) durch den Kanton übernommen.

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

6. ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNGEN BEI VORZEITIGER PENSIONIERUNG

¹Lehrpersonen, die das 58. Altersjahr vollendet haben und vorzeitig in Pension gehen wollen, erhalten während höchstens 5 Jahren eine AHV-Ersatzrente als Überbrückungsrente im Umfang der maximalen einfachen AHV-Rente.

²Lehrpersonen, die zusätzlich ein Erwerbseinkommen erzielen, das zusammen mit den hier vorgesehenen Überbrückungsleistungen das zuletzt in der kantonalen solothurnischen Verwaltung erzielte Einkommen übersteigt, wird die AHV-Ersatzrente um diesen Anteil gekürzt.

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

7. INKRAFTTRETEN

Der Sozialplan tritt sofort in Kraft.

8. VOLLZUG

Das Personalamt wird mit dem Vollzug dieses Sozialplanes beauftragt.