

SOZIALPLAN

IM ZUSAMMENHANG MIT DER REORGANISATION DES SEKTIONSCHEFWESENS

vom 15. Mai 2015

1. Rechtliche Grundlage

Der vorliegende Sozialplan stützt sich auf § 50^{ter} des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (StPG; BGS 126.1), auf den Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV) sowie auf die Verordnung über die Entschädigungen der Sektionschefs vom 29. Januar 1985 (RRB vom 29. Januar 1985).

2. Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen, die aufgrund der Reorganisation des Sektionschefwesens bis spätestens Ende Dezember 2015 mit einer Kündigungsfrist von mindestens 6 Monaten ausgesprochen werden (Stellenaufhebung gemäss § 42 Abs. 4 Buchstabe a i.V.m. § 41 Abs. 4 GAV).

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

Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach § 44 GAV nicht bis Ende Dezember 2015 erfolgen können.

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).

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 Sektionschefwesens entstehen.

3.2. Berechnung

Die Entschädigung der Sektionschefs richtet sich nach der Verordnung über die Entschädigungen der Sektionschefs (RRB vom 29. Januar 1985). Danach setzt sich die Entschädigung der Sektionschefs zusammen aus einer Grundentschädigung, einer Entschädigung nach Anzahl stimmberechtigten Einwohnern gemäss § 1 Abs. 2, einer jährlichen Entschädigungserhöhung bei einer Sektion mit mehreren Gemeinden gemäss § 1 Abs. 3 sowie diverser weiterer Entschädigungen gemäss § 2.

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

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.

Es werden folgende Abgangsentschädigungen zugesprochen (§ 53 GAV):

Anzahl Dienstjahre	Anzahl Monatsentschädigungen (netto)
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

Ausnahmsweise kann eine Abgangsentschädigung aufgrund der sozialen Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) zugesprochen werden, auch wenn die

Mindestzahl der Dienstjahre gemäss obenstehender Tabelle nicht erfüllt ist. (§ 53 Abs. 1 lit. c und d GAV).

Die Höhe der Abgangsentschädigung entspricht in jedem Fall im Maximum zwölf Monatsentschädigungen.

3.4. Rechtsanspruch

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

3.5. Vergleichbarkeit

Eine durch den Arbeitgeber 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 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.

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.

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.

Erhöhte Arbeitswegkosten werden bei der Abgangsentschädigung nicht berücksichtigt.

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 i.S.v. § 42 Abs. 4 lit. a GAV

4.1. Verfahrensablauf

Feststellung, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin aufgrund der Reorganisation des Sektionschefwesens in seiner bzw. ihrer bisherigen Funktion nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann.

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.

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.

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.

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

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

Mit Zustimmung der Vertragsparteien kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

4.3. Verlust der zugewiesenen Stelle

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.

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

5. Auszahlung

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.

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

6. Inkrafttreten

Der Sozialplan tritt sofort in Kraft.

7. Vollzug

Das Personalamt wird mit dem Vollzug dieses Sozialplans beauftragt.