

SOZIALPLAN

IM ZUSAMMENHANG MIT DER ÜBERGABE DES HEILPÄDAGOGISCHEN SCHULZENTRUMS GRENCHEN AN DEN VEREIN KINDERHEIME BACHTELEN

vom 22. November 2022

Personalamt Kanton Solothurn

1. Rechtliche Grundlagen

Der vorliegende Sozialplan stützt sich auf § 50^{ter} Abs. 1 des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (StPG; BGS 126.1), § 13 der Verordnung über das Personalrecht (PRV; BGS 126.31) und den Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3).

2. Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen, die aufgrund der Übergabe des Heilpädagogischen Schulzentrums Grenchen an den Verein Kinderheime Bachtelen bis spätestens am 31. Januar 2023 mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten ausgesprochen werden (Stellenaufhebung gemäss § 42 Abs. 4 Bst. a i.V.m. § 41 Abs. 4 GAV).

Der Sozialplan gilt ebenfalls für Beendigungen von Anstellungsverhältnissen im gegenseitigen Einvernehmen (§ 47 GAV), die aufgrund der Übergabe des Heilpädagogischen Schulzentrums Grenchen im oben beschriebenen Sinne erfolgen.

Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach § 44 GAV nicht bis am 31. Januar 2023 erfolgen können.

Der Sozialplan gilt nicht für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen:

- 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 Erlöschens des Anspruchs auf Lohnfortzahlung von Gesetzes wegen aufgelöst wird (§ 48 und § 40 Bst. e GAV);
- e) deren Anstellungsverhältnis infolge Erreichens der Altersgrenze per 31. Juli 2023 endet (§ 40 Bst. f i.V.m. § 49 Abs. 1^{bis} GAV);
- f) deren Anstellungsverhältnis durch Tod endet (§ 40 Bst. g GAV);
- g) mit befristeten Anstellungsverhältnissen, die spätestens am 31. Juli 2023 enden. Befristete Anstellungsverhältnisse, die spätestens am 31. Juli 2023 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, vorliegend aufgrund der Übergabe des Heilpädagogischen Schulzentrums Grenchen an den Verein Kinderheime Bachtelen, entstehen.

3.2. Berechnung

Die Berechnung der für die Abgangsentschädigung massgebenden Monatsentschädigung richtet sich nach § 53 GAV. Danach bemisst sich die Höhe der massgebenden Monatsentschädigung nach dem durchschnittlichen Einkommen in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses (§ 53 Abs. 3 GAV).

3.3. Höhe

Die Höhe der Abgangsentschädigung richtet sich nach der Dauer des Anstellungsverhältnisses, dem Alter und der sozialen Lage (insbesondere familiäre Situation, Haushaltsbudget, Gesundheitskosten) des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin. Die individuelle Abgangsentschädigung entspricht in jedem Fall höchstens einem Jahreslohn, d.h. maximal zwölf Monatslöhnen.

Die Berechnung der Abgangsentschädigungen erfolgt gestützt auf § 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

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 und der sozialen Lage festgesetzt. Dies gilt auch für Mitarbeitende, welche die Mindestzahl der Dienstjahre gemäss § 53 Abs. 1 Bst. a GAV nicht erfüllen. Der Mindestanspruch beträgt einen Monatslohn (§ 53 Abs. 1 Bst. c GAV). Die Berechnung erfolgt gemäss nachfolgender Tabelle:

Alter	Anzahl Monatsentschädigungen
45 - 49	1
50 - 54	2
55 - 59	3
60 - 65	4

Ausnahmsweise kann Arbeitnehmenden unter 45 Jahren, die nach § 53 Abs. 1 Bst. a und c keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung haben, eine solche 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 Bst. d GAV).

Unterbricht ein Vater oder eine Mutter wegen der Kindererziehung die Anstellung beim Arbeitgeber, werden die Jahre der Kinderbetreuung bis zum vollendeten sechsten Altersjahr ganz und bis zum vollendeten zehnten Altersjahr zur Hälfte als Dienstjahre angerechnet. Es können höchstens zehn Dienstjahre angerechnet werden (§ 53 Abs. 1 Bst. b GAV).

Erhöhte Arbeitswegkosten (s. nachfolgend Ziffer 3.5., Bst. e) werden bei der Abgangsentschädigung nicht berücksichtigt.

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 (kantonale Verwaltung im engeren Sinne, Spitäler, kantonale Schulen, selbständige kantonale Anstalten), einer Gemeinde oder einer privaten Institution anbieten kann. Letzteres betrifft insb. den Verein Kinderheime Bachtelen, welcher künftig die schulischen Dienstleistungen, die bisher vom Heilpädagogischen Schulzentrum Grenchen geführt wurden, im Auftrag des Kantons Solothurn übernimmt.

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

Nimmt der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin eine angebotene bzw. vermittelte Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne, einer Gemeinde oder einer privaten Institution an, die nicht vergleichbar im Sinne von Ziff. 3.5. ist, hat er bzw. sie Anspruch auf eine Abgangsentschädigung, jedoch keinen Anspruch auf eine nominale Lohngarantie in Form des Besitzstandes.

3.5. Vergleichbarkeit

Eine durch die Arbeitgeberin angebotene bzw. vermittelte Stelle ist – in Anlehnung an die Definition der Zumutbarkeit gemäss § 55^{bis} Abs. 4 GAV – vergleichbar, wenn:

- a) die Änderung der Funktion oder des Arbeitsbereichs der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entspricht und das neue Jahresgehalt (brutto) nicht zu einer Tiefereinreihung von mehr als 2 Lohnklassen gemäss der Lohnsystematik des GAV führt;
- b) bei einem Arbeitspensum von mindestens 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 20-Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;
- c) bei einem Arbeitspensum von weniger als 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 10-Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;
- d) die Kumulation von Pensenreduktion und Lohndifferenz gemäss Buchstabe a eine Reduktion von 20% des Bruttojahresgehalts eines Vollzeitpensums der bisherigen Funktion nicht übersteigt;
- e) der Arbeitsweg vom bisherigen zum neuen Arbeitsort pro Weg mit maximal je 1.5 Stunden Zusatzaufwand verbunden ist.

Des Weiteren muss bei Zuweisung einer befristeten Stelle die Dauer der Anstellung mehr als ein Jahr betragen.

Auch muss der Zeitpunkt des Antritts der zugewiesenen Arbeitsstelle spätestens 3 Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist erfolgen. Vorbehalten bleibt der durch die Mitarbeitenden selbstverschuldete verspätete Stellenantritt. Ebenfalls vorbehalten bleibt der verspätete Stellenantritt infolge Krankheit, Unfalls und der Erfüllung gesetzlicher Pflichten (insb. Militär-, Zivil- und Zivildienst).

4. Stellenaufhebung gemäss § 42 Abs. 4 Bst. a GAV

4.1. Verfahrensablauf

Feststellung, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin aufgrund der Übergabe des Heilpädagogischen Schulzentrums Grenchen an den Verein Kinderheime Bachtelen in seiner bzw. ihrer bisherigen Funktion nicht mehr weiterbeschäftigt werden kann.

Prüfung durch den Arbeitgeber, ob innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne, bei einer Gemeinde oder privaten Institution eine vergleichbare Stelle gemäss Ziff. 3.5. angeboten werden kann. 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 ein konkretes Angebot unter Angabe der neuen Funktion, des Pensums, des Gehalts, des Arbeitsortes sowie einer Kontaktperson. Dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin wird eine Frist von 20 Tagen ab Zustellung der Mitteilung zur Annahme oder Ablehnung des Angebots gesetzt. Eine Kündigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erfolgt unabhängig des Angebots bzw. Vermittlung einer anderen Stelle im konkreten Fall. Wird das Angebot durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin fristgerecht angenommen, kann die Aufhebung der bisherigen Stelle auch mittels Vereinbarung erfolgen. Stellen, die der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne, einer Gemeinde oder privaten Institution selbständig findet, gelten ebenfalls als «durch den Arbeitgeber angeboten bzw. vermittelt».

Kann dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin bis zum Ablauf seiner bzw. ihrer Kündigungsfrist keine vergleichbare Stelle im Sinne von Ziffer 3.5. angeboten bzw. vermittelt werden oder findet er bzw. sie nicht selbständig eine entsprechende Stelle, wird das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist aufgelöst. Die Arbeitgeberin ist verpflichtet, einen Anspruch auf Abgangsentschädigung gemäss den vorliegenden Bestimmungen zu prüfen und die Auszahlung gemäss Ziffer 5. in die Wege zu leiten.

4.2. Probezeit

Grundsätzlich führt die Annahme einer vergleichbaren Stelle innerhalb der kantonalen solothurnischen Verwaltung im weiteren Sinne, einer Gemeinde oder privaten Institution zu einer Neuanstellung mit Probezeit. Mit Zustimmung der Vertragsparteien kann auf eine Probezeit verzichtet werden. Vorbehalten bleiben anderslautende gesetzliche und/oder vertragliche Bestimmungen des neuen Arbeitgebers bzw. der neuen Arbeitgeberin.

4.3. Verlust der angebotenen Stelle

Der Anspruch auf Abgangsentschädigung lebt in folgenden Fällen wieder auf:

- a) bei unverschuldetem Verlust der neuen Stelle innerhalb der Probezeit;
- b) bei Stellenaufhebung oder Kündigung durch den Arbeitgeber innerhalb von 12 Monaten nach Antritt der neuen Stelle.

Bei selbstverschuldetem Verlust der Stelle besteht kein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

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 (vgl. Art. 6 Vorsorgereglement der Pensionskasse Kanton Solothurn vom 13. Dezember 2021).

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

6. Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung

Gestützt auf Art. 36 des Vorsorgereglements der Pensionskasse des Kantons Solothurn vom 13. Dezember 2021 (VOR) können Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die das 58. Altersjahr vollendet haben, vorzeitig in Pension gehen. Sind die Voraussetzungen gemäss Art. 39 VOR erfüllt, haben die Mitarbeitenden frühestens ab dem 58. Altersjahr Anspruch auf die Ausrichtung einer AHV-Ersatzrente. Massgebend für den Anspruch auf eine AHV-Ersatzrente sind die einschlägigen Bestimmungen gemäss VOR.

Die Finanzierung der AHV-Ersatzrente richtet sich grundsätzlich nach Art. 23 VOR. Zusätzlich beteiligt sich der Arbeitgeber (vorliegend der Kanton Solothurn) an der Finanzierung der AHV-Ersatzrente, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet wird, wie folgt (§ 205 Abs. 1 GAV):

- 100%, wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt **nicht höher** war als der Maximallohn in der Lohnklasse 12;
- 45%, wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt **höher** war als der Maximallohn in der Lohnklasse 19.

- Wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt den Maximallohn in der Lohnklasse 12 überschritt, aber höchstens dem Maximallohn in der Lohnklasse 19 entsprach, so wird der prozentuale Anteil durch lineare Interpolation bestimmt. Die Interpolation ist in Anhang 2 NB AT GAV tabellarisch dargestellt.

Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die einen Anspruch auf eine Abgangsschädigung haben, können diese Überbrückungsleistungen zusätzlich beanspruchen.

7. Treueprämie und 13. Monatslohn

Bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses beim Kanton Solothurn sind Ansprüche auf Treueprämie (bezahlter Urlaub, §§ 168 ff. GAV), sofern betrieblich möglich, abzubauen. Allfällige Restansprüche werden nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses beim Kanton Solothurn ausbezahlt. Wird das Anstellungsverhältnis beim Kanton infolge Invalidität oder Alters beendet, besteht ein Anspruch auf bezahlten Urlaub und/oder Geschenk gemäss den §§ 170 und 171 GAV.

Der Verein Kinderheime Bachtelen hat gegenüber dem Kanton Solothurn bestätigt, dass den Arbeitnehmenden des HPSZ Grenchen, die neu durch den Verein Kinderheime Bachtelen angestellt werden, die bisherigen Dienstjahre im GAV-Bereich in Bezug auf Treueprämienansprüche angerechnet werden.

Bei der Beendigung des Anstellungsverhältnisses beim Kanton Solothurn wird der 13. Monatslohn pro rata ausgerichtet (§ 135 Abs. 3 GAV).

8. Inkrafttreten

Der Sozialplan tritt mit Beschluss des Regierungsrates des Kantons Solothurn sofort in Kraft.

9. Vollzug

Das Personalamt des Kantons Solothurn wird mit dem Vollzug dieses Sozialplans beauftragt.