

Verordnung über den Sozialplan

Vom 19. Juni 2012 (Stand 1. Dezember 2013)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 74 Absatz 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984¹⁾ und § 25 des Gesetzes vom 25. September 1997²⁾ über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz),

beschliesst:

1 Geltungsbereich und Grundsätze

§ 1 * Zweck und Geltungsbereich

¹ Führen Umstrukturierungen zu Stellenaufhebungen oder -anpassungen verbunden mit Kündigungen von voraussichtlich mehr als 4 Mitarbeitenden, sind die Anstellungsbehörden verpflichtet, Abfederungsmassnahmen im Sinn dieser Verordnung und deren Finanzierung vorzusehen.

² Bei Umstrukturierungen, die Kündigungen von Mitarbeitenden mit Abfederungsmassnahmen gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b des Personalgesetzes³⁾ vorsehen, soll

- a. in 1. Priorität die Wiederbeschäftigung der Mitarbeitenden beim Kanton Basel-Landschaft ermöglicht werden;
- b. in 2. Priorität den Mitarbeitenden bei der externen Stellensuche Unterstützung geleistet werden; und nur,
- c. wenn die Wiederbeschäftigung beim Kanton und die Suche auf dem externen Arbeitsmarkt nicht angezeigt sind, können eine vorzeitige Pensionierung oder andere Massnahmen erwogen werden.

³ Mitarbeitende, denen gemäss § 19 Absatz 3 Buchstabe b des Personalgesetzes ein zumutbarer Aufgabenbereich zugewiesen wurde, oder denen gemäss § 50a Absatz 1 des Dekrets vom 8. Juni 2000⁴⁾ zum Personalgesetz (Personaldekret) eine Einmaleinlage in die Pensionskasse ausgerichtet wird, fallen nicht unter den Geltungsbereich.

1) SGS [100](#), GS 29.276

2) SGS [150](#), GS 32.1008

3) SGS [150](#), GS 32.1008

4) SGS [150.1](#), GS 33.1248

§ 2 Grundsätze

¹ Die hier beschriebenen Massnahmen können ausschliesslich von Entlassungsprogrammen und Umstrukturierungen direkt betroffenen Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden.

² Es werden keine Unterschiede nach Funktion, Alter, Geschlecht, Familienstand, privaten und sozialen Verpflichtungen der betroffenen Mitarbeitenden gemacht.

³ Alle Massnahmen basieren auf einer individuellen Vereinbarung zwischen der Anstellungsbehörde und den betroffenen Mitarbeitenden.

§ 3 Rollen

¹ Die Federführung für die Umsetzung der Massnahmen gemäss dieser Verordnung liegt bei der zuständigen Anstellungsbehörde.

² Alle Anstellungsbehörden sind verpflichtet, die anderen Anstellungsbehörden bei der Umsetzung der Abfederungsmassnahmen, insbesondere im Rahmen von Versetzungen und Neuplatzierungen von betroffenen Mitarbeitenden, zu unterstützen. Im Bildungsbereich tritt an die Stelle der Anstellungsbehörde die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion.

³ Das Personalamt begleitet die jeweiligen Vereinbarungen zwischen den Betroffenen und den Anstellungsbehörden, steht beratend zur Verfügung und stellt Hilfsmittel bereit.

⁴ Die Umsetzung der Abfederungsmassnahmen wird von einer paritätisch zusammengesetzten Sozialplan-Kommission begleitet, die Empfehlungen abgibt und über Härtefallmassnahmen befindet.

§ 4 Abfederungsmassnahmen

¹ Es stehen 3 verschiedene Gruppen von Abfederungsmassnahmen zur Milderung der Folgen des Stellenabbaus zur Verfügung:

- a. Unterstützung bei der internen Wiederbeschäftigung,
- b. Unterstützung bei der externen Stellensuche und
- c. vorzeitige Pensionierungen oder andere Massnahmen, die die Folgen des Stellenverlusts abfedern.

² Es steht für jeden Fall nur eine Massnahmengruppe zur Verfügung. Eine Kumulation von Massnahmen - auch nacheinander - ist ausgeschlossen.

§ 5 Vereinbarung

¹ Nach der individuellen Mitteilung über die Stellenaufhebung treffen die Anstellungsbehörde und die betroffenen Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt eine Vereinbarung über die weiteren Massnahmen.

² Auf Basis einer individuellen Standortbestimmung und einer Evaluation der Abfederungsmassnahmen wird die geeignete Gruppe von Abfederungsmassnahmen ausgewählt.

³ Beide Parteien können zum Schluss kommen, dass die Gespräche über die Vereinbarung gescheitert sind und keine Vereinbarung zustande kommt.

⁴ Die Vereinbarungen werden der paritätischen Sozialplan-Kommission, gescheiterte Vereinbarungen darüber hinaus dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht.

§ 6 Form und Gegenstand der Vereinbarung

¹ Die Vereinbarung erfolgt schriftlich. Sie umfasst:

- a. Die geplanten Massnahmen,
- b. den Umfang der Massnahmen,
- c. den Zeitpunkt des Beginns der Massnahmen,
- d. die Fristen für die Umsetzung der Massnahmen,
- e. die allfälligen Rückerstattungsverpflichtungen,
- f. die Verantwortlichkeiten,
- g. wann der Einsatz an der bisherigen Stelle spätestens endet,
- h. allfällig verkürzte Fristen für die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zu Gunsten der betroffenen Mitarbeitenden,
- i. auf welchen Zeitpunkt die formelle Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt,
- j. die Bestätigung der Kenntnisnahme der betroffenen Mitarbeitenden von den Sozialplanregelungen.

§ 7 Wirkung der Vereinbarung

¹ Mit der Vereinbarung sind alle Ansprüche der betroffenen Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich dieser Verordnung abgedeckt; vorbehalten bleiben Härtefallmassnahmen.

² Die vereinbarten Leistungen enden, sobald die Vereinbarung ausläuft oder nach einem Stellenantritt.

³ In der Regel behalten die Mitarbeitenden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses ihren bisherigen Stellenauftrag und bleiben an ihrem Arbeitsplatz.

⁴ Kommt keine Vereinbarung zustande, so können die betreffenden Mitarbeitenden keine Forderungen für Leistungen aus dieser Verordnung geltend machen.

§ 8 Änderung der Vereinbarung

¹ Die Vereinbarung kann nachträglich nicht mehr geändert werden.

² Liegen schwerwiegende Gründe vor, dass der Vollzug der Vereinbarung nicht mehr möglich wird oder nicht mehr sinnvoll ist, so kann eine neue Vereinbarung nur mit dem Einverständnis der Sozialplan-Kommission erfolgen.

§ 9 Fristen für die Vereinbarung

¹ Die Mitarbeitenden werden schnellstmöglich von der Aufhebung ihrer Stelle in Kenntnis gesetzt.

² Die Vereinbarung wird möglichst schnell nach der Mitteilung über die Stellenaufhebung getroffen, spätestens aber 6 Monate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

³ Spätestens 2 Wochen nach der Mitteilung über die Stellenaufhebung soll den Betroffenen ein Zwischenzeugnis ausgestellt werden.

⁴ Wenn Mitarbeitende vor dem Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle finden, wird, sofern betrieblich möglich, die Kündigungsfrist auf Wunsch der Mitarbeitenden verkürzt.

2 Abfederungsmassnahmen

§ 10 Elemente der Massnahme interne Wiederbeschäftigung

¹ Die Massnahme setzt sich zusammen aus:

- a. Bestimmung einer Betreuungsstelle oder -person,
- b. prioritäre Berücksichtigung bei internen Vakanzen (Stellenpool),
- c. Aus- oder Weiterbildungsmassnahmen,
- d. Verlängerung des Anstellungsverhältnisses,
- e. befristete Lohnzulage.

§ 11 Ausgestaltung der Massnahmen für die interne Wiederbeschäftigung

¹ Kann eine Stellenbesetzung unter der Bedingung erfolgen, dass noch eine Aus- oder Weiterbildung erfolgt, wird diese zu Lasten des Projektkredits des Entlastungsprogramms bzw. der Umstrukturierung vom Kanton Basel-Landschaft getragen. Darüber hinaus gelten die ordentlichen Bestimmungen für die Finanzierung von Aus- und Weiterbildungen.

² Es kann eine Verlängerung des Anstellungsverhältnisses um maximal 6 Monate vereinbart werden.

³ Nach erfolgreicher Stellenvermittlung oder nach 2 durch die internen Stellensuchenden abgelehnten Stellenangeboten oder nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses endet diese Massnahme.

⁴ Führt eine neue Stelle zu einem tieferen Lohn, wird ab Stellenantritt während 12 Monaten zulasten des Projektkredits des Entlastungsprogramms bzw. der Umstrukturierung die Lohndifferenz als Zulage bezahlt.

§ 12 Ablehnung von Stellenangeboten oder von Stellensuchenden

¹ Ablehnungen von Stellensuchenden durch die Anstellungsbehörde sind zu Händen der Stellensuchenden und der zuständigen Betreuungsperson zu begründen.

² Ablehnungen von Stellenangeboten durch die Stellensuchenden sind zu Händen der zuständigen Betreuungsperson und der Anstellungsbehörde mit der Vakanz zu begründen.

§ 13 Stellenpool für die interne Wiederbeschäftigung

¹ Der Kanton Basel-Landschaft führt permanent einen internen Mitarbeitenden- und Stellenpool für von Stellenaufhebungen betroffene Mitarbeitende.

² Sämtliche Vakanzen werden sofort im internen Stellenpool aufgenommen.

³ Von Stellenaufhebungen betroffene Mitarbeitende haben im Bewerbungsverfahren Vorrang.

§ 14 Unterstützung bei der externen Stellensuche

¹ Die Massnahme setzt sich zusammen aus:

- a. Neben der ordentlichen Kündigungsfrist eine zusätzliche Verlängerung des Arbeitsverhältnisses um maximal 3 Monate,
- b. eine individuelle berufliche Standortbestimmung,
- c. Bewerbungstraining,
- d. individuelle Betreuung bei der Stellensuche und Bewerbung.

² Die Leistung für die betroffenen Mitarbeitenden können durch eine interne Stelle oder durch einen externen Dienstleister erbracht werden.

§ 15 Vorzeitige Pensionierung und andere Abfederungsmassnahmen

¹ Wenn eine interne Wiederbeschäftigung oder die Vermittlung einer externen Erwerbstätigkeit nicht sinnvoll ist, können folgende Massnahmen zur Abfederung vereinbart werden:

- a. Eine erleichterte vorzeitige Pensionierung oder
- b. eine finanzielle Abfindung oder
- c. die Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung.

§ 16 Vorzeitige Pensionierung

¹ Endet das Arbeitsverhältnis 6 Monate oder weniger vor dem frühestmöglichen Zeitpunkt für eine vorzeitige Pensionierung, kann das Arbeitsverhältnis bis zu diesem Zeitpunkt verlängert werden.

² Der maximale Beitrag an den Auskauf der Rentenkürzung gemäss Dekrets vom 22. April 2004 über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse (BLPK Dekret) wird wie folgt in Bruttomonatslöhnen berechnet:

Dienstjahre	3. - 9.	10. - 14.	15. - 19.	20. - 24.	Ab 25
Beitrag	3	6	8	10	12

³ Der Beitrag wird entsprechend reduziert, wenn er höher als der maximal mögliche Auskauf ist.

⁴ Als Dienstjahre zählen die zum Zeitpunkt des Kündigungstermins vollendeten Dienstjahre.

⁵ Als Bruttomonatslohn gilt der zum Zeitpunkt des Kündigungstermins gültige Lohnsatz gemäss Lohntabelle im Personaldekret⁵⁾.

§ 17 Finanzielle Abfindungen

¹ Die finanzielle Abfindung wird wie folgt in Bruttomonatslöhnen berechnet:

Dienstjahre	3. - 9.	10. - 14.	15. - 19.	20. - 24.	Ab 25
vollendetes Altersjahr					
36. bis und mit 40.	2	3	4	5	5
41. bis und mit 50.	3	4	5	7	9
ab 51.	5	6	7	8	10

² Die finanzielle Abfindung wird in der Regel auf den Zeitpunkt des von der Anstellungsbehörde ausgesprochenen Kündigungstermins ausgerichtet.

³ Der Zeitpunkt der Ausrichtung der finanziellen Abfindung wird in der Vereinbarung festgehalten.

⁴ Die finanzielle Abfindung entfällt, wenn die betroffenen Mitarbeitenden, vor dem von der Anstellungsbehörde ausgesprochenen Kündigungstermin, selbst künden.

§ 18 Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung

¹ Die Vereinbarung über die Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung kann die ganze oder teilweise Übernahme der Aus- oder Weiterbildungskosten und eine Lohnfortzahlung bis maximal 6 Monate umfassen.

3 Allgemeine Bestimmungen

§ 19 Maximaler Leistungsumfang

¹ Die Kosten für die erbrachten Leistungen dürfen den in § 25 des Personalgesetzes⁶⁾ festgelegten Rahmen nicht überschreiten.

5) SGS [150.1](#), GS 33.1248

6) SGS [150](#), GS 32.1008

² Die Höhe bzw. der Umfang der Leistungen bemisst sich am Beschäftigungsgrad.

³ Der massgebende Beschäftigungsgrad errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

§ 20 Aufhebung von Teilzeitstellen

¹ Die organisatorischen Massnahmen werden so ausgestaltet, dass in der Regel nur ganze Stellen aufgehoben werden.

² Wird aufgrund von Stellenaufhebungen nicht die ganze Anstellung beim Kanton gekündigt, sondern nur ein Teil davon, bemessen sich die Leistungen an der Reduktion des Beschäftigungsgrades.

§ 21 Generelle Ansprüche

¹ Die Mitarbeitenden haben unabhängig von den gewählten Abfederungsmassnahmen

- a. Anspruch auf den Bezug des Ferienguthabens
- b. Anspruch auf ein Arbeitszeugnis

² Wird kein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen, besteht ein Anspruch

- a. auf die Auszahlung eines nicht bezogenen Ferienguthabens,
- b. auf die Auszahlung eines nichtkompensierten Überzeitguthabens,
- c. pro rata temporis auf die Treueprämie.

§ 22 Durchhalteprämien

¹ Wenn sich von einem Personalabbau betroffene Mitarbeitende zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses bis zu einem festgelegten Zeitpunkt bereit erklären, kann im Rahmen der Vereinbarung zusätzlich eine Durchhalteprämie vereinbart werden.

² Die Durchhalteprämie wird in Form einer Leistungsprämie gemäss § 25 des Personaldekrets⁷⁾ auf den festgelegten Zeitpunkt hin ausgerichtet.

§ 23 Härtefallmassnahmen

¹ Hat der Stellenabbau für einen Mitarbeitenden bzw. eine Mitarbeitende unver schuldet unzumutbare Folgen, so können die Betroffenen oder die Anstellungsbehörden bei der paritätischen Sozialplan-Kommission einen Antrag für eine einmalige Härtefallleistung stellen.

² Die Härtefallleistung kann bestehen aus:

- a. Einer finanziellen Leistung,
- b. der Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildungsmassnahme oder
- c. dem Beitrag zu einer Sozialversicherung.

⁷⁾ SGS [150.1](#), GS 33.1248

§ 24 Vorzeitige Beendigung von Massnahmen

¹ Endet das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden vor dem von der Anstellungsbehörde festgelegten Kündigungstermin, so enden auch die Leistungen des Sozialplans auf das Ende des Arbeitsverhältnisses.

² Beteiligten sich Mitarbeitende nicht aktiv an der Umsetzung der vereinbarten Massnahmen, kann die Anstellungsbehörde dem Regierungsrat beantragen, die Massnahme vorzeitig zu beenden.

§ 25 Rückzahlungsverpflichtung

¹ Mitarbeitende, die sich nach dem Abschluss der Vereinbarung vorzeitig pensionieren lassen und eine Einmaleinlage in die Pensionskasse gemäss § 50a Absatz 1 des Personaldekrets⁸⁾ beanspruchen, müssen die im Rahmen der Vereinbarung bereits erbrachten geldwerten Leistungen bis maximal zur Höhe der Einmaleinlage zurückerstatten.

² Die Rückerstattungspflicht bildet Teil der Vereinbarung.

§ 26 Besondere Stellen

¹ Bei grösseren Abbaumassnahmen kann eine besondere Stelle eingerichtet werden, die die Massnahmen koordiniert und begleitet.

§ 27 Dienstleister für die Unterstützung bei der externen Stellensuche

¹ Der Regierungsrat wählt den allfälligen externen Dienstleister für die Unterstützung bei der externen Stellensuche entsprechend den Submissionsbestimmungen.

§ 28 Finanzierung

¹ Die Kosten für die Abfederungsmassnahmen für die Entlastungsprogramme bzw. die Umstrukturierungen sind in einem entsprechenden Kredit vorzusehen.

² Im Kredit werden auch die Kosten allfälliger Härtefallmassnahmen vorgesehen.

³ Der Kredit wird von der zuständigen Direktion verwaltet.

§ 29 Wahl der paritätischen Sozialplan-Kommission

¹ Die Mitglieder und die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende werden vom Regierungsrat gewählt.

² Sie setzt sich aus 2 Arbeitnehmenden- und 2 Arbeitgebendenvertretern aus dem Kreis der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft zusammen.

8) SGS [150.1](#), GS 33.1248

³ Für die Arbeitnehmendenvertretung können die Arbeitsgemeinschaft Basellandschaftlicher Personalverbände, die Personalverbände oder die Mitarbeitenden Wahlvorschläge einbringen.

§ 30 Organisation der paritätischen Sozialplan-Kommission

¹ Jedes Mitglied und die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende hat eine Stimme. Bei Stimmengleichheit entscheidet die Vorsitzende bzw. der Vorsitzende.

² Die Mitarbeit in der Kommission gilt als Arbeitszeit. Die Kommissionsmitglieder werden von ihren Anstellungsbehörden für die Kommissionsarbeit freigestellt.

§ 31 Aufgaben der paritätischen Sozialplan-Kommission

¹ Die paritätische Sozialplan-Kommission hat folgende Aufgaben:

- a. Sie beurteilt die einzelnen Vereinbarungen im Rahmen dieser Verordnung.
- b. Bei gescheiterten Vereinbarungen prüft sie, ob sie dem Regierungsrat einen Antrag zur Verbesserung der Situation stellen will.
- c. Die paritätische Sozialplan-Kommission gibt dem Regierungsrat eine Empfehlung ab, wenn eine Anstellungsbehörde die vorzeitige Beendigung von Massnahmen beantragt.
- d. Sie genehmigt die Änderung von Vereinbarungen, deren Umsetzung nicht mehr möglich ist.
- e. Sie beschliesst über beantragte Härtefallleistungen.

² Darüber hinaus evaluiert sie zusammen mit dem Personalamt die Umsetzung dieser Verordnung.

§ 32 Richtlinien

¹ Das Personalamt erlässt Richtlinien zur einheitlichen Umsetzung dieser Verordnung.

² Die Richtlinien des Personalamtes sind verbindlich.

§ 33 Schlussbestimmung

¹ Diese Verordnung tritt am 1. Juli 2012 in Kraft.

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
19.06.2012	01.07.2012	Erlass	Erstfassung	GS 37.0974
22.10.2013	01.12.2013	§ 1	totalrevidiert	GS 38.270

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	19.06.2012	01.07.2012	Erstfassung	GS 37.0974
§ 1	22.10.2013	01.12.2013	totalrevidiert	GS 38.270