Verordnung über den Sozialplan

Vom 5. November 2024 (Stand 1. Dezember 2024)

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Landschaft,

gestützt auf § 74 Abs. 2 der Verfassung des Kantons Basel-Landschaft vom 17. Mai 1984[1)] und das Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons (Personalgesetz) vom 25. September 1997[2)],

beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Zweck und Geltungsbereich

[1] Führen Entlastungsprogramme bzw. Umstrukturierungen zu Stellenaufhebungen oder -anpassungen gemäss § 19 Abs. 3 Bst. b des Personalgesetzes[3)], verbunden mit Kündigungen von voraussichtlich mehr als 4 Mitarbeitenden, sind die Anstellungsbehörden verpflichtet, Abfederungsmassnahmen im Sinne dieser Verordnung und deren Finanzierung vorzusehen.

[2] Abfederungsmassnahmen können ausschliesslich von Mitarbeitenden in Anspruch genommen werden, die von Entlastungsprogrammen bzw. Umstrukturierungen direkt betroffen sind.

[3] Mitarbeitende, denen gemäss § 19 Abs. 3 Bst. b des Personalgesetzes[4)] ein zumutbarer Aufgabenbereich zugewiesen wurde, fallen nicht unter den Geltungsbereich.

§ 2 Grundsätze

[1] Beim Entscheid, welche Gruppe der Abfederungsmassnahmen am geeignetsten ist, dürfen die Funktion, der Beschäftigungsgrad, das Alter, das Geschlecht, die Familienverhältnisse sowie die privaten und sozialen Verpflichtungen der betroffenen Mitarbeitenden keine Rolle spielen.

[2] Alle Abfederungsmassnahmen basieren auf individuellen Vereinbarungen zwischen der Anstellungsbehörde und den betroffenen Mitarbeitenden.

1) SGS 100
2) SGS 150
3) SGS 150
4) SGS 150

§ 3 Verantwortlichkeiten

[1] Die Federführung für die Umsetzung der Abfederungsmassnahmen gemäss dieser Verordnung liegt bei der zuständigen Anstellungsbehörde.

[2] Alle Anstellungsbehörden sind verpflichtet, sich gegenseitig bei der Umsetzung der Abfederungsmassnahmen zu unterstützen. Insbesondere haben sie bei der Umsetzung der internen Wiederbeschäftigung gemäss § 4 Abs. 1 Bst. a die betroffenen Mitarbeitenden bei Vakanzen prioritär zu berücksichtigen. Im Bildungswesen 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. Es evaluiert zusammen mit der Sozialplankommission die Umsetzung dieser Verordnung.

§ 4 Abfederungsmassnahmen

[1] Es stehen 3 verschiedene Gruppen von Abfederungsmassnahmen zur Milderung der Folgen des Stellenabbaus zur Verfügung, die in der nachfolgenden Prioritätenordnung in Erwägung zu ziehen sind:

a. Unterstützung bei der internen Wiederbeschäftigung;

b. Unterstützung bei der externen Stellensuche;

c. weitere Massnahmen, die die Folgen des Stellenverlusts abfedern.

[2] Es steht für jeden Fall nur 1 Massnahmengruppe zur Verfügung. Eine Kumulation von Abfederungsmassnahmen – auch nacheinander – ist ausgeschlossen.

§ 5 Vereinbarungen über die Abfederungsmassnahmen

[1] Nach der individuellen Mitteilung über die Stellenaufhebung treffen die Anstellungsbehörde und die betroffenen Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit dem Personalamt Vereinbarungen über die Abfederungsmassnahmen.

[2] Auf der Basis einer individuellen Standortbestimmung und einer Evaluation der Abfederungsmassnahmen wird die geeignete Gruppe von Abfederungsmassnahmen ausgewählt. Dabei ist die Prioritätenordnung gemäss § 4 Abs. 1 zu beachten.

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

[4] Die Vereinbarungen sowie die weiteren in diesem Zusammenhang vorhandenen Informationen inklusive allenfalls bereits verworfene Massnahmen werden vor der Unterzeichnung durch die Parteien der paritätischen Sozialplankommission zur Kenntnis gebracht.

[5] Im Rahmen ihrer Kenntnisnahme übt die Sozialplankommission eine Kontrollfunktion aus. Sie stellt sicher, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen eingehalten werden und spricht bei Bedarf Empfehlungen zuhanden der Anstellungsbehörde aus.

[6] Gescheiterte Vereinbarungen werden dem Regierungsrat zur Kenntnis gebracht.

§ 6 Form und Gegenstand der Vereinbarungen

[1] Die Vereinbarungen erfolgen schriftlich. Sie umfassen:

a. die geplanten Abfederungsmassnahmen;
b. den Umfang der Abfederungsmassnahmen;
c. den Zeitpunkt des Beginns der Abfederungsmassnahmen;
d. die Fristen für die Umsetzung der Abfederungsmassnahmen;
e. die allfälligen Rückerstattungsverpflichtungen;
f. die Verantwortlichkeiten;
g. den Zeitpunkt, auf welchen der Einsatz an der bisherigen Stelle spätestens endet;
h. allfällig verkürzte Fristen für die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugunsten der betroffenen Mitarbeitenden;
i. den Zeitpunkt, auf welchen die formelle Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt;
j. die Bestätigung der Kenntnisnahme der betroffenen Mitarbeitenden von den Sozialplanregelungen;
k. die Bestätigung der Kenntnisnahme der Sozialplankommission von den getroffenen Vereinbarungen.

§ 7 Wirkung der Vereinbarungen

[1] Mit den Vereinbarungen sind alle Ansprüche der betroffenen Mitarbeitenden aus dem Geltungsbereich dieser Verordnung abgedeckt. Vorbehalten bleiben die in der Verordnung erwähnten Härtefallmassnahmen.

[2] Die vereinbarten Leistungen enden, sobald die Vereinbarungen auslaufen, oder nach einem Stellenantritt.

[3] Kommen keine Vereinbarungen zustande, können die betroffenen Mitarbeitenden keine Forderungen für Leistungen aus dieser Verordnung geltend machen.

§ 8 Änderung der Vereinbarungen

[1] Die Vereinbarungen können nachträglich nicht mehr geändert werden.

[2] Liegen schwerwiegende Gründe vor, die den Vollzug der Vereinbarungen verunmöglichen oder nicht mehr sinnvoll erscheinen lassen, so können neue Vereinbarungen nur nach Kenntnisnahme durch die Sozialplankommission erfolgen.

§ 9 Fristen

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

[2] Die Vereinbarungen werden schnellstmöglich nach der Mitteilung über die Stellenaufhebung getroffen.

[3] Spätestens 2 Wochen nach der Mitteilung über die Stellenaufhebung sollen den betroffenen Mitarbeitenden Zwischenzeugnisse 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

2.1 Unterstützung bei der internen Wiederbeschäftigung

§ 10 Ausgestaltung der Massnahme

[1] Die Massnahme besteht in der prioritären Berücksichtigung bei internen Vakanzen. Zusätzlich kann sie sich zusammensetzen aus:

a. der Bestimmung einer Betreuungsstelle oder -person;

b. Aus- und Weiterbildungsmassnahmen und einer damit zusammenhängenden allfälligen Verlängerung des Anstellungsverhältnisses um maximal 6 Monate.

[2] Eine allfällige Aus- oder Weiterbildung wird zulasten 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.

[3] Nach erfolgreicher Stellenvermittlung oder nach 2 durch die internen Stellensuchenden abgelehnten Stellenangeboten 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.

§ 11 Ablehnung von Bewerbungen von Stellensuchenden

[1] Ablehnungen von Bewerbungen von Stellensuchenden durch die Anstellungsbehörde sind zuhanden der Stellensuchenden und der zuständigen Betreuungsperson zu begründen.

2.2 Unterstützung bei der externen Stellensuche

§ 12 Ausgestaltung der Massnahme

[1] Ist die interne Wiederbeschäftigung nicht möglich, wird geprüft, ob eine Unterstützung bei der externen Stellensuche sinnvoll ist.

[2] Die Unterstützung besteht in einer individuellen Outplacement Beratung für die berufliche Zukunft der bzw. des betroffenen Mitarbeitenden.

[3] Die Massnahme kann sich insbesondere zusammensetzen aus:

a. einer individuellen beruflichen Standortbestimmung;
b. Bewerbungstraining;
c. einer individuellen Betreuung bei der Stellensuche und Bewerbung;
d. einer Laufbahnberatung.

[4] Sofern erforderlich, kann das Arbeitsverhältnis zur Durchführung der Massnahme neben der ordentlichen Kündigungsfrist zusätzlich um maximal 3 Monate verlängert werden.

[5] Die Leistungen für die betroffenen Mitarbeitenden werden durch eine externe Dienstleisterin oder einen externen Dienstleister erbracht, die oder der von der Anstellungsbehörde gewählt wird.

2.3 Weitere Massnahmen, die die Folgen des Stellenverlusts abfedern

§ 13 Ausgestaltung der Massnahmen

[1] Wenn eine interne Wiederbeschäftigung oder die Unterstützung bei der externen Stellensuche nicht sinnvoll sind, können folgende Massnahmen zur Abfederung vereinbart werden:

a. eine erleichterte vorzeitige Pensionierung;
b. eine Abgangsentschädigung gemäss § 25 Abs. 1 Bst. b Personalgesetz[5)];
c. die Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung.

§ 14 Vorzeitige Pensionierung

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

5) SGS 150

[2] Der maximale Beitrag an die Basellandschaftliche Pensionskasse für den Auskauf der Rentenkürzung infolge erleichterter vorzeitiger Pensionierung 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 gemäss Abs. 2 wird entsprechend reduziert, wenn er höher ist als der maximal mögliche Auskauf der Rentenkürzung gemäss Vorsorgereglement der Basellandschaftlichen Pensionskasse. Wird anstelle einer Rente Kapital bezogen, wird der maximale Auskauf auf dem verbleibenden Rententeil berechnet.

[4] Als anrechenbare Dienstjahre zählen die zum Zeitpunkt des Kündigungstermins vollendeten Dienstjahre.

[5] Als Bruttomonatslohn gilt der zum Zeitpunkt des Kündigungstermins gültige Lohnsatz gemäss Lohntabelle im Personaldekret[6)].

§ 15 Abgangsentschädigung

[1] Die Abgangsentschädigung 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 Abgangsentschädigung wird in der Regel auf den Zeitpunkt des von der Anstellungsbehörde ausgesprochenen Kündigungstermins ausgerichtet.

[3] Die Abgangsentschädigung entfällt, wenn die betroffenen Mitarbeitenden vor dem von der Anstellungsbehörde ausgesprochenen Kündigungstermin selbst kündigen.

§ 16 Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung

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

3 Verschiedene Bestimmungen

§ 17 Wirtschaftlichkeit der organisatorischen Massnahmen

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

[2] Wird nicht die ganze Anstellung beim Kanton gekündigt, sondern nur ein Teil davon, bemessen sich die finanziellen Leistungen an der Reduktion des Beschäftigungsgrads.

6) SGS 150.1

§ 18 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 Ausrichtung der Durchhalteprämie richtet sich nach den Grundsätzen der Leistungsprämie.

[3] Die Durchhalteprämie wird auf den festgelegten Zeitpunkt hin ausgerichtet.

§ 19 Härtefallmassnahmen

[1] Die Anstellungsbehörde kann zusätzlich zur gewählten Abfederungsmassnahme eine der folgenden Härtefallleistungen beschliessen:

a. eine Abgangsentschädigung;

b. die Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung;

c. den Beitrag zu einer Sozialversicherung.

[2] Wird eine Abgangsentschädigung bzw. die Finanzierung einer Aus- oder Weiterbildung als Härtefallleistung beschlossen, so gelten die Grundsätze gemäss den §§ 15 und 16 sinngemäss.

§ 20 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] Beteiligen sich Mitarbeitende nicht aktiv an der Umsetzung der vereinbarten Massnahmen, kann die Anstellungsbehörde dem Regierungsrat beantragen, die Massnahmen vorzeitig zu beenden. Die Sozialplankommission gibt dem Regierungsrat in diesen Fällen eine Empfehlung ab.

§ 21 Besondere Stelle

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

§ 22 Finanzierung der Kosten für Abfederungsmassnahmen

[1] Die Kosten für die Abfederungsmassnahmen aufgrund von Entlastungsprogrammen bzw. Umstrukturierungen sind in einem vom Personalamt verwalteten Kredit vorzusehen. Darin werden auch die Kosten allfälliger Härtefallmassnahmen vorgesehen.

[2] Die Kosten für die Abfederungsmassnahmen dürfen den in § 25 des Personalgesetzes[7)] festgelegten Rahmen nicht überschreiten.

7) SGS 150

[3] Die Höhe bzw. der Umfang der Leistungen bemisst sich nach dem Beschäftigungsgrad.

[4] Der massgebende Beschäftigungsgrad errechnet sich aus dem Durchschnitt der letzten 12 Monate.

4 Sozialplankommission

§ 23 Wahl der paritätischen Sozialplankommission

[1] Die paritätische Sozialplankommission setzt sich aus 2 Arbeitnehmenden- und 2 Arbeitgebendenvertretenden, wobei eine Arbeitgebendenvertretung den Vorsitz stellt, sowie 1 Ersatzmitglied für die Arbeitnehmenden- und Arbeitgebendenvertretung zusammen.

[2] Die Mitglieder, darunter die bzw. der Vorsitzende, sowie die Ersatzmitglieder werden vom Regierungsrat aus dem Kreis der Mitarbeitenden des Kantons Basel-Landschaft gewählt.

§ 24 Beschlussfassung der paritätischen Sozialplankommission

[1] Jedes Mitglied und die vorsitzende Person haben je 1 Stimme. Bei Stimmengleichheit entscheidet die vorsitzende Person.

[2] Die Beschlussfassung der Sozialplankommission erfolgt in der Regel anlässlich einer Sitzung. In dringenden Fällen kann ein Beschluss auf dem elektronischen Zirkulationsweg ergehen.

[3] Die Sozialplankommission ist verhandlungs- und beschlussfähig, wenn mindestens 1 Arbeitnehmendenvertretung sowie 1 Arbeitgebendenvertretung anwesend ist.

[4] Ein auf dem Zirkulationsweg gefasster Beschluss ist gültig, wenn mindestens 1 Arbeitnehmendenvertretung und 1 Arbeitgebendenvertretung ihre Stimme innerhalb der angegebenen Frist abgegeben haben. Zirkularbeschlüsse werden an der darauffolgenden Sitzung zur Kenntnisnahme protokolliert.

§ 25 Organisation der paritätischen Sozialplankommission

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

[2] Das Personalamt stellt die vorsitzende Person.

[3] Das Sekretariat der Sozialplankommission wird durch das Personalamt geführt.

§ 26 Richtlinien

[1] Das Personalamt erlässt verbindliche Richtlinien zur einheitlichen Umsetzung dieser Verordnung.

Änderungstabelle - Nach Beschlussdatum

Beschlussdatum	Inkraft seit	Element	Wirkung	Publiziert mit
05.11.2024	01.12.2024	Erlass	Erstfassung	GS 2024.050

Änderungstabelle - Nach Paragraf

Element	Beschlussdatum	Inkraft seit	Wirkung	Publiziert mit
Erlass	05.11.2024	01.12.2024	Erstfassung	GS 2024.050