



Der Sozialplan¹ in Kürze

Mitarbeitende, deren Stelle im Rahmen des Entlastungspakets aufgehoben wird, haben Anspruch auf folgende Abfederungsmassnahmen:

- Zuerst muss geprüft werden, ob es eine zumutbare, vakante Stelle beim Kanton gibt, die für die betroffenen Mitarbeitenden in Frage kommt.
- Mitarbeitende, die schon 60 Jahre alt sind, können auf eigenen Wunsch vom Kanton Basel-Landschaft begünstigt eine vorzeitige Pensionierung wählen (vgl. Personaldekret § 50bis).
- Kommen die beiden ersten Abfederungsmassnahmen nicht zur Anwendung, so können die Betroffenen von den Abfederungsmassnahmen gemäss Sozialplan profitieren.
- Der Sozialplan bietet drei verschiedene Optionen, von denen eine ausgewählt werden muss: 1) Massnahmen zur Wiederbeschäftigung beim Kanton Basel-Landschaft (z.B. Weiterbildung, Einarbeitung), 2) Massnahmen zur Unterstützung bei der Suche auf dem externen Arbeitsmarkt, 3) andere vorzeitige Pensionierung und andere Massnahmen (z.B. Abfindung, andere Form der begünstigten Pensionierung).
- Die Wahl der Option erfolgt im Rahmen einer schriftlichen Vereinbarung, welche zusammen mit der Anstellungsbehörde aufgrund der Vorgaben des Sozialplans ausgearbeitet werden muss. Im Rahmen der Erarbeitung der Vereinbarung soll abgeklärt werden, welche der Optionen sich am besten eignet. Ein späterer Wechsel der Option ist nicht mehr möglich.
- Die Option «Wiederbeschäftigung beim Kanton Basel-Landschaft» bietet sich an, wenn es realistisch ist, dass durch geeignete Massnahmen, wie Weiterbildung, Einarbeitungszeit, organisatorische Anpassungen für die betroffene Person die Übernahme einer andersartigen Funktion beim Kanton Basel-Landschaft wahrscheinlich wird. Eine Garantie für eine Stelle kann jedoch nicht abgegeben werden. Garantiert sind nur die vereinbarten Massnahmen, welche die Chancen für eine Wiederbeschäftigung erhöhen.
- Die Option «Unterstützung bei der Suche auf dem externen Arbeitsmarkt» sieht vor, dass eine externe oder falls zweckmässiger eine interne Stelle, die Betroffenen bei der Stellensuche unterstützt. Diese Unterstützungen sind auch unter dem Begriff Outplacement bekannt. In diesem Rahmen findet eine Standortbestimmung statt, es wird eine Bewerbungsstrategie entwickelt, ggf. werden Massnahmen zur Nutzung von Entwicklungspotenzialen vorgesehen usw. Wie im ersten Fall, wird aber keine Garantie für eine Stelle abgegeben.
- Die Option «vorzeitige Pensionierung und andere Massnahmen» kommt zum Zug, wenn die interne oder externe Stellensuche nicht in Frage kommt. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die betroffene Person es bevorzugt, selbst ein Unternehmen zu gründen. In diesem Fall kann eine Abfindung zweckmässiger sein. Oder die Betroffenen möchten eine längere Vollzeitweiterbildung absolvieren und möchten dafür eine finanzielle Unterstützung. Oder sie möchten eine vorzeitige Pensionierung, die Begünstigung gemäss Personaldekret ist in ihrem Fall aber nicht geeignet und sie bevorzugen die Begünstigung gemäss Sozialplan.
- Über die drei Optionen hinaus, kann in der Vereinbarung eine Durchhalteprämie festgelegt werden, die ausgerichtet wird, wenn die Betroffenen bis zum vereinbarten Zeitpunkt an ihrem Arbeitsplatz bleiben.
- Ergeben sich Härtefälle, können sich die Betroffenen an die Härtefallkommission wenden.
- Bei jeder Option behalten die Betroffenen die Freiheit, sich intern oder extern zu bewerben und selbst früher zu kündigen. Wenn es betrieblich machbar ist, wird die Kündigungsfrist auf Wunsch der Mitarbeitenden auch gekürzt.

Personalamt, Mai 2011

¹ Den Verordnungsentwurf des Regierungsrats erhalten Sie bei Ihrer Anstellungsbehörde oder beim Personalamt.

Der Ablauf des Sozialplans

