

## Änderung des Personalgesetzes im Bereich des Kündigungsschutzes und der Abfindungen

**Der Regierungsrat hat am 15. Dezember 2004 beschlossen, dem Kantonsrat eine Änderung des Personalgesetzes im Bereich des Kündigungsschutzes und der Abfindungen zu beantragen. Die Änderung bewirkt eine Vereinfachung des zurzeit eher starren und formellen Kündigungsverfahrens. Abfindungen sollen künftig immer dann gekürzt werden können, wenn während der Abfindungsdauer ein neues Einkommen erzielt wird. Bisher galt diese Regelung nur für Mitarbeitende, die wieder eine Anstellung beim Kanton fanden. Neu wird die Möglichkeit eingeführt, anstelle einer Abfindung auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden das Anstellungsverhältnis zur verlängern.**

Kantonale Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, haben Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35jährig sind. Der Regierungsrat hat im Zusammenhang mit den durch das Sanierungsprogramm 04 notwendig gewordenen Kündigungen festgestellt, dass Mitarbeitende, die in kantonalen Betrieben entlassen werden mussten, zum Teil nahtlos neue Stellen in nichtkantonalen Betrieben gefunden haben, deren Defizit zu 100% vom Kanton getragen wird. Weil es sich bei den neuen Anstellungen nicht um kantonale handelt, müssen nach geltendem Recht jeweils die vollen Abfindungen ausgerichtet werden. Die Ungleichbehandlung gegenüber Mitarbeitenden, die wieder eine kantonale Anstellung gefunden hatten und deren Abfindung deshalb jeweils gekürzt wird, rechtfertigt sich nicht. Generell soll deshalb bei jeder neuen Anstellung während der errechneten Abfindungsdauer die Abfindung gekürzt werden können. Dafür wird die Möglichkeit eingeführt, dass anstelle einer Abfindung das Anstellungsverhältnis (bei gleichzeitiger Freistellung) auf Wunsch der oder des Mitarbeitenden verlängert werden kann. Dies hat für die betroffenen Mitarbeitenden gegenüber der heutigen Lösung namhafte Vorteile bezüglich des Versicherungsschutzes bei der BVK. Der Zweck der Abfindung – insbesondere als finanzielle

Überbrückungshilfe bei einer allfälligen Arbeitslosigkeit – wird mit der neuen Regelung besser gewährleistet.

Zusätzlich werden mit dem Revisionsvorschlag die kantonalen Kündigungsschutzbestimmungen, die zur Zeit relativ starr an ein formelles Vorgehen gebunden sind, angepasst. Während heute vor einer Kündigung wegen mangelhaften Leistungen oder ungenügendem Verhalten immer eine Bewährungsfrist von einem bis sechs Monaten angesetzt werden muss, soll neu auf diese Frist verzichtet werden können, wenn sie ihren Zweck nicht erfüllen kann.

Die Änderungen der Bestimmungen über das Kündigungsverfahren führen zu einer Vereinfachung des Verfahrens und helfen, unverhältnismässige Verzögerungen bei vorzunehmenden Kündigungen zu vermeiden. Sie wirken sich kostensenkend aus. Vor allem die Kürzung der Abfindungen bei Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit führt zu Einsparungen. Dem stehen Mehrkosten aus der neuen Möglichkeit gegenüber, an Stelle einer Abfindung als Einmalzahlung eine Verlängerung der Anstellung zu erwirken.

Je nach Dauer und Ergebnis der Beratungen im Kantonsrat können die neuen Bestimmungen im Verlauf des Jahres 2005 oder auf Beginn 2006 in Kraft gesetzt werden.