

Mitarbeitende mit Unterstützungspflichten bei drohender Notlage – Abfindung vor Alter 35 oder vor Erreichen von 5 Dienstjahren

Gemäss § 26 Abs. 1 des Personalgesetzes (LS 177.10; PG) haben Angestellte mit wenigstens fünf Dienstjahren, deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, Anspruch auf eine Abfindung, sofern sie mindestens 35-jährig sind.

Die Höhe der Abfindung wird innerhalb des in § 16g Abs. 2 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111; VVO) festgelegten Rahmens anhand der persönlichen Verhältnisse festgesetzt.

Gemäss § 26 Abs. 1 Satz 2 PG kann Angestellten mit Unterstützungspflichten bei drohender Notlage eine Abfindung bereits vor dieser Altersgrenze oder bei weniger als fünf Dienstjahren ausbezahlt werden.

Die Ausrichtung einer Abfindung für Mitarbeitende, die noch nicht 35-jährig sind oder für Mitarbeitende die fünf Dienstjahre noch nicht erreicht haben, kommt somit nur für

Mitarbeitende in Frage, die Unterstützungspflichten haben und denen zudem eine Notlage droht. Diese beiden Voraussetzungen müssen kumulativ gegeben sein. Eine drohende Notlage liegt beispielsweise dann vor, wenn einem bzw. einer Mitarbeitenden, der bzw. die in bescheidenen finanziellen Verhältnissen lebt, durch einen Krankheitsfall in der Familie hohe Gesundheitskosten anfallen, die von der Krankenkasse nicht übernommen werden. Blosser finanzielle Engpässe aufgrund Konsumentenverhaltens fallen nicht darunter. Die Notlage ist dem Personalamt nachvollziehbar und schriftlich darzulegen.

Zur Frage wie hoch die Abfindung bei den gegebenen Voraussetzungen sein darf, hat sich das Personalamt bisher nicht explizit geäussert. Das Personalamt ist der Auffassung, dass die Bestimmung so auszulegen ist, dass für die Höhe der Abfindung der Abfindungsrahmen gemäss § 16g Abs. 2 VVO zu beachten ist. Die Abfindung kann somit nicht nach freiem Ermessen festgelegt werden. Es ist die Obergren-

ze desjenigen Rahmens zu beachten, der zum Zug kommen würde, wenn die zweite Voraussetzung zur Entrichtung einer Abfindung erfüllt wäre. Das heisst, dass Mitarbeitenden unter 35 Jahren je nach Dienstalter eine Abfindung von bis zu vier, fünf oder sechs Monatslöhnen ausgerichtet werden kann. Mit-

arbeitenden, die im Zeitpunkt der Entlassung fünf Dienstjahre noch nicht erreicht haben, können je nach Alter bis zu vier, acht, zehn oder elf Monaten Abfindung gewährt werden. Dieser Grundsatz ist in folgender stehender Tabelle dargestellt:

Dienstalter: Alter:	unter 5	5-8	9-13	14-18	19-23	24-28	ab 29
unter 35	–	–4	–5	–6			
35-39	–4						
40-44	–8						
45-49	–8						
50-59	–10						
ab 60	–11						

Bei einer Abfindung vor Alter 35 oder vor Erreichen von fünf Dienstjahren gemäss § 26 Abs. 1 Satz 2 PG liegt die Zuständigkeit der Festlegung der Abfindung gleich wie bei der Gewährung der Abfindung gemäss § 26 Abs. 1 Satz 1 PG bei der Direktion und es ist das Ein-

vernehmen des Personalamts erforderlich. Zudem gilt auch hier, dass die Abfindung bei neuem Einkommen gekürzt wird (vgl. § 17 Abs. 3 und 4 VVO).

[be]