

## **Praxisänderung bei der Berechnung von Abfindungen**

Das Personalgesetz sieht für Mitarbeitende ab dem 35. Altersjahr mit mindestens fünf absolvierten Dienstjahren die Ausrichtung einer Abfindungssumme vor, wenn deren Arbeitsverhältnis auf Veranlassung des Staates und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird (§ 26 Abs. 1 PG). Die Ausrichtung einer solchen Abfindung

soll einerseits als Kompensation für den unverschuldeten Stellenverlust, andererseits aber auch als Überbrückungshilfe für die Zeit bis zu einem erneuten Stellenantritt dienen und damit der Schaffung von sozialen Härtefällen vorbeugen.

Für die Berechnung der Abfindungshöhe im Einzelfall wurde durch den Regierungsrat ein nach Alter und Dienstalter gestaffelter Abfindungsrahmen festgelegt (§ 26 Abs. 4 PG i.V.m § 16g Abs. 2 VVO). Massgeblich für die Festlegung der Abfindungshöhe innerhalb dieses definierten Rahmens sind die persönlichen Verhältnisse der / des Mitarbeitenden, insbesondere deren/ dessen finanzielle Situation, allfällig bestehende Unterstützungspflichten, die Arbeitsmarktchancen oder die Umstände des Stellenverlusts (§ 16g Abs. 3 VVO). Daraus folgt, dass je besser sich die Lage der / des betroffenen Mitarbeitenden darstellt, desto geringer auch die Abfindungssumme innerhalb des Abfindungsrahmens ausfallen soll.

Bisher hat das Personalamt empfohlen, im Einzelfall von der Mitte des jeweiligen Abfindungsrahmens auszugehen und die persönlichen Verhältnisse abfindungserhöhend oder -reduzierend zu berücksichtigen. Diese Empfehlung führte jedoch zu einer uneinheitlichen Praxis, da sie nicht von allen Direktionen umgesetzt wurde. Weiter entstanden teilweise unausgewogene, dem Zweck der Abfindungsregelung widersprechende Resultate, indem abfindungsmindernde Tatsachen kaum berücksichtigt wurden. Dies wiederum hatte eine indirekte Schlechterstellung von Mitarbeitenden

mit schwierigeren persönlichen Verhältnissen zur Folge. Diese Ungleichbehandlung gilt es mit der Praxisänderung zu korrigieren.

Aufgrund dieser Überlegungen empfiehlt das Personalamt, künftig für die Berechnung der Abfindung innerhalb des Abfindungsrahmens immer vom Mindestbetrag auszugehen. Eine allfällige Erhöhung dieses Betrags gemäss § 16g Abs. 3 VVO erfolgt nur dann, wenn bei der / dem betroffenen Mitarbeitenden entsprechende persönliche Verhältnisse vorliegen. Damit liegt es im Interesse der/ des Mitarbeitende/n Auskunft über ihre/ seine persönlichen und finanziellen Verhältnisse zu geben, um eine Erhöhung der Abfindungssumme zu erreichen.

Abschliessend ist festzuhalten, dass mit der neuen Methodik einerseits die einheitliche Handhabung der Abfindungsberechnung gefördert wird, andererseits dem eigentlichen Zweck der Abfindung als Unterstützungs- und Überbrückungshilfe für die/den Mitarbeitende/n besser Genüge getan wird und letztlich auch tendenziell gerechtere Resultate erzielt werden. Das Personalamt wird die neue Praxis ab sofort im Rahmen seiner Einvernehmen anwenden.

*(cs/mm)*