Die Abfindung gemäss dem baselstädtischen Personalrecht

geschrieben von Sandra Wittich | April 4, 2020

Gegenstand von Rechtsschutzanfragen an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV) in Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist regelmässig die Frage, unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung besteht und nach welchen Kriterien sich deren Höhe bemisst. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im baselstädtischen Personalrecht geben.

Das Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) sieht vor, dass Mitarbeitende im Falle einer Kündigung wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (in der Regel infolge Krankheit oder Unfall) gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG sowie wenn im Rahmen einer Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG die Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets nicht möglich ist, Anspruch auf eine Abfindung haben. Die Abfindung stellt eine Art Treueprämie dar, die namentlich die berufliche Neuorientierung erleichtern und allenfalls die sozialen Härten einer Kündigung mildern soll.

Das Personal des Kantons Basel-Stadt hat somit in zwei Fällen Anspruch auf eine Abfindung. Bei allen anderen Beendigungsgründen des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine Abfindung, insbesondere auch dann nicht, wenn die Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf einer Invalidität gemäss § 34 PG beruht. Wird das Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, besteht zwar kein Anspruch auf eine Abfindung, gemäss § 36 Abs. 2 PG kann jedoch eine solche vereinbart werden. Im Falle der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann

in der Praxis regelmässig dann eine Abfindung erzielt werden, wenn die Initiative zur Auflösung von der Anstellungsbehörde ausgeht.

Die Höhe der Abfindung darf gemäss § 36 Abs. 3 PG einen Jahreslohn grundsätzlich nicht überschreiten. In Ausnahmefällen und unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Regierungsrat kann die Abfindung auf maximal zwei Jahreslöhne erhöht werden. In der Summe der Abfindung enthalten sind auch allfällige Massnahmen zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung. Im Detail sind die Bemessungskriterien auf Verordnungsebene geregelt. Gemäss § 16 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (VO PG) richtet sich die Höhe der Abfindung nach Massgabe der vom Regierungsrat mit Beschluss vom 13. Januar 2004 erlassenen Richttabelle und nach den Umständen des Einzelfalles. Die Abfindungssumme besteht somit aus einem fixen und einem variablen Teil.

Der fixe Teil wird basierend auf der nach den Parametern «Alter» und «Anzahl Dienstjahre» festgelegten Richttabelle des Regierungsrats ermittelt (Abfindung in Prozent des Bruttojahresgehaltes [inkl. 13. Monatslohn]). Gemäss Richttabelle berechtigen ausserordentliche Umstände wie z.B. eine langandauernde Arbeitsverhinderung zu massiven Korrekturen, d.h., die gesamte Zeit der Arbeitsverhinderung kann von den geleisteten Dienstjahren abgezogen werden. Bei Dienstverhältnissen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad bemisst sich die Höhe der Abfindung gemäss Praxis der Personalrekurskommission nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs.

Der variable Teil bestimmt sich nach dem Ermessen der Anstellungsbehörde. Relevant sind hier die persönlichen Verhältnisse der betroffenen Person – wie beispielsweise allfällige Unterstützungspflichten oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt – sowie die Qualität der geleisteten Arbeit. Das der Anstellungsbehörde im Rahmen der Festlegung des variablen

Teils zukommende Ermessen wird durch § 16 Abs. 2 VO PG eingeschränkt: Insgesamt darf höchstens der doppelte Betrag des gemäss der Richttabelle ermittelten Werts (fixer Teil) als Abfindung festgelegt werden.

Verfügungen der Anstellungsbehörden betreffend Abfindungen nach § 36 Abs. 1 PG können mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden (vgl. § 40 Abs. 1 PG). Im Rekursfall hat die Personalrekurskommission zu prüfen, ob die Vorgaben der Richttabelle erfüllt sind und die Anstellungsbehörde ihr Ermessen pflichtgemäss ausgeübt hat. Erachtet die Personalrekurskommission die von der Anstellungsbehörde festgesetzte Abfindung im Ergebnis für unangemessen, setzt sie die Abfindung neu fest.