

Richtlinie des Personalamtes betreffend

Wiederanstellung bzw. Weiterbeschäftigung von pensionierten Mitarbeitenden

Gültigkeitsbereich:	Kantonale Verwaltung, Gerichte, Staatsanwaltschaft, öffentliche Schulen des Kantons und der Einwohnergemeinden, Aufsichtsstelle Datenschutz, Ombudsman sowie Finanzkontrolle
Version	1. Januar 2019
Ersetzt Version	1. Februar 2018
Verantwortlicher Fachbereich:	Personalamt

1. Gesetzliche Grundlagen

- Gesetz über die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons vom 25. September 1997(Personalgesetz, SGS 150)
- Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls (SGS 153.12)
- Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge vom 25. Juni 1982 (BVG)
- Vorsorgereglement der Basellandschaftlichen Pensionskasse
- Urteil des Bundesgerichts (Bger) 59/04 vom 20. Oktober 2004

2. Ziel

Das Ziel dieser Richtlinie ist die einheitliche und gut verständliche Festlegung der Praxisanwendung:

- a) der Wiederanstellung nach einer **vollständigen ordentlichen** bzw. **vollständigen vorzeitigen** Pensionierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,
- b) der Weiterbeschäftigung nach einer **teilweisen vorzeitigen** bzw. **teilweise aufgeschobenen** Pensionierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und
- c) der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitenden, die ihre Pensionierung **vollständig** über das ordentliche Pensionsalter hinaus **aufschieben**.

Übersicht: siehe Anhang

3. Konstellationen der Wiederanstellung bzw. Weiterbeschäftigung nach der Pensionierung

3.1. Wiederanstellung nach einer vollständigen Pensionierung

3.1.1. Wiederanstellung nach einer vollständigen vorzeitigen Pensionierung

Art. 36 des Vorsorgereglements der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) sieht gestützt auf Art. 13 Abs. 2 BVG die Möglichkeit einer vorzeitigen Pensionierung ab dem vollendeten 58. Lebensjahr vor. Bei der Wiederanstellung nach einer vollständigen vorzeitigen Pensionierung gilt es, die bundesgerichtlichen Vorgaben zu beachten. Zwischen der Pensionierung und der Wiederanstellung muss ein relevanter Unterbruch bestehen. Ansonsten wird ein Anspruch auf Altersleistungen der beruflichen Vorsorge abgelehnt (Bger 59/04 vom 20. Oktober 2004). Gestützt auf diese Rechtsprechung erachtet das Personalamt einen Unterbruch von mindestens sechs Monaten als angemessen, sofern das BVG Minimum überschritten wird. Ist bezüglich Einkommen das BVG Minimum nicht erreicht, so ist kein relevanter Unterbruch von sechs Monaten erforderlich. Die Wiederanstellung darf zum Zeitpunkt der Pensionierung weder vorhersehbar noch geplant gewesen sein. Im Weiteren muss sie betrieblich notwendig sein. Zudem muss nach der Pensionierung ein neuer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

Voraussetzungen (kumulativ)

- relevanter Unterbruch von mindestens sechs Monaten, sofern BVG Minimum überschritten wird
- Wiederanstellung nicht vorhersehbar oder geplant
- betriebliche Notwendigkeit der Wiederanstellung

Wenn erfüllt: Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Sollen Mitarbeitende unmittelbar nach einer vollständigen vorzeitigen Pensionierung weiterbeschäftigt werden, kann keine vollständige vorzeitige Pensionierung, sondern lediglich eine Teilpensionierung erfolgen. Ansonsten würde die Vorgabe in § 23 Abs. 5 Personalgesetz umgangen. Gemäss § 23 Abs. 5 Personalgesetz darf im Falle einer Teilpensionierung die Summe des Teilpensionierungs- und des Beschäftigungsgrads nicht höher als 100% sein.

3.1.2. Wiederanstellung nach einer vollständigen ordentlichen Pensionierung

Voraussetzungen (kumulativ)

- Wiederanstellung nicht vorhersehbar oder geplant
- betriebliche Notwendigkeit der Wiederanstellung

Wenn erfüllt: Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig.

Aus personalpolitischen Überlegungen sollen bei der Wiederanstellung von vollständig ordentlich pensionierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bis auf das Erfordernis des relevanten Unterbruchs, dieselben Voraussetzungen gelten wie bei der Wiederanstellung von vollständig, vorzeitig pensionierten Mitarbeitenden. Die Wiederanstellung darf zum Zeitpunkt der Pensionierung weder vorhersehbar noch geplant gewesen sein. Im Weiteren muss sie betrieblich notwendig sein. Zudem muss nach der Pensionierung ein neuer befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

3.2. Weiterbeschäftigung nach teilweiser vorzeitiger oder teilweise aufgeschobener ordentlicher Pensionierung

Im Unterschied zur vollständigen Pensionierung werden die Mitarbeitenden bei der teilweisen Pensionierung nicht wiederangestellt, sondern weiterbeschäftigt. Aus diesem Grund fallen die Voraussetzungen des relevanten Unterbruchs, die Vorhersehbarkeit bzw. Planbarkeit der Wiederanstellung sowie die betriebliche Notwendigkeit bei der teilweisen Pensionierung weg. Die Voraussetzungen einer Weiterbeschäftigung ergeben sich aus dem Personalgesetz. § 23 Abs. 5 Personalgesetz legt fest, dass im Falle einer Teilpensionierung die Summe des Teilpensionierungs- und des Beschäftigungsgrades nicht höher als 100% sein darf. Weiter gilt bei der teilweise aufgeschobenen ordentlichen Pensionierung, dass eine Weiterbeschäftigung nach dem ordentlichen Pensionierungsalter nur in Form eines befristeten Vertrages möglich ist. Die Anforderung von § 23 Abs. 5 Personalgesetz (Beschäftigungsgrad nicht höher als 100%) muss sowohl bei der teilweisen vorzeitigen, als auch bei der teilweise aufgeschobenen ordentlichen Pensionierung erfüllt sein.

Voraussetzungen (kumulativ)

- Summe des Teilpensionierungs- und des Beschäftigungsgrades nicht höher als 100% sein darf

Wenn erfüllt: Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages zulässig (bei teilweise aufgeschobener ordentlicher Pensionierung).

3.3. Vollständig aufgeschobene Pensionierung

Eine Pensionierung kann vollständig aufgeschoben werden. Nach dem ordentlichen Pensionierungsalter ist ein neuer befristeter Vertrag abzuschliessen.

3.4. Auswirkungen auf die Kündigungsfrist und die Lohnfortzahlung

Wenn zwischen der Pensionierung und der Wiederanstellung ein relevanter Unterbruch besteht, und somit von einem neuen Arbeitsverhältnis ausgegangen werden muss, werden betreffend die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit und die Kündigungsfristen die Bestimmungen angewendet, die für ein neu abgeschlossenes, befristetes Arbeitsverhältnis gelten. (§§ 15, 17 Personalgesetz, SGS 150; § 4 Verordnung über die Lohnansprüche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls, SGS 153.12).

3.5. Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am 1. Januar 2019

Liestal, im Dezember 2018

Personalamt des Kantons Basel-Landschaf

Anhang: Übersicht

	Fall A Vollständige vorzeitige Pensionierung	Fall B Vollständige ordentliche Pensionierung	Fall C Teilweise vorzeitige Pensionierung	Fall D Teilweise aufgeschobene Pensionierung	Fall E Vollständig aufgeschobene Pensionierung
Beispiel	A lässt sich mit vollendetem 58. Altersjahr pensionieren	B lässt sich mit vollendetem 65. Altersjahr pensionieren	C lässt sich mit vollendetem 58. Altersjahr zu 50% pensionieren und arbeitet zu 50% weiter	D lässt sich mit vollendetem 65. Altersjahr zu 50% pensionieren und arbeitet zu 50% weiter	E arbeitet zu 100% über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus weiter
Voraussetzungen Weiterbeschäftigung/ Wiederanstellung	<ul style="list-style-type: none"> - Relevanter Unterbruch - Wiederanstellung nicht vorhersehbar oder geplant - Betriebliche Notwendigkeit der Wiederanstellung - Befristeter Vertrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Wiederanstellung nicht vorhersehbar oder geplant - Betriebliche Notwendigkeit der Wiederanstellung - Befristeter Vertrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Summe Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrad max. 100% 	<ul style="list-style-type: none"> - Summe Teilpensionierungs- und Beschäftigungsgrad max. 100% - Befristeter Vertrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Befristeter Vertrag