

# Zwei Klarstellungen dank dem LVB: «Pädagogische Kooperation» und Anstellungen Frühpensionierter

Von Michael Weiss

## **Klarstellung I: Die Broschüre «Pädagogische Kooperation» ist kein verbindlicher Auftrag an die Schulen**

Vergangenen November gingen die Wogen hoch. Wie aus dem Nichts war da eine BKSD-Broschüre namens «Pädagogische Kooperation» aufgetaucht, in der angekündigt wurde, dass die Freiheit in Ort und Zeit der Unterrichtsvor- und -nachbereitung nicht mehr gelte und man seinen Unterricht in Zukunft in verordneten Teams und Zeitgefässen vorzubereiten habe.

Vier Monate zähen Nachbohrens und etliche deutliche Worte im letzten Ivb. inform waren nötig, um die BKSD-Spitze zu einer Stellungnahme zu bewegen. An der LVB-Mitgliederversammlung vom 2. April schliesslich erfolgte endlich die Klarstellung: «Pädagogische Kooperation» ist kein genereller neuer Auftrag an die Schulen; Zweck der Broschüre ist es, Schulen bei Aufgaben, in denen Teamarbeit nötig oder zumindest sinnvoll ist, zu unterstützen und ihnen zu zeigen, wie Teamarbeit erfolgreich sein kann.

Diese Richtigstellung war alles andere als selbstverständlich. So hatten Schulleitungsmitglieder gegenüber dem LVB

bereits verlauten lassen, pädagogische Kooperation sei ein verbindlicher Auftrag des AVS an sie, und an diesem würden sie gemessen werden. Und vereinzelt begannen Schulleitungen tatsächlich schon damit, neue Aufgaben für ihre Kollegien zu erfinden, mit welchen diese sich dann in den pädagogischen Teams hätten beschäftigen sollen. Der hartnäckige Einsatz des LVB gegen den Ausverkauf des Teils B des Berufsauftrags der Lehrpersonen an die Schulleitungen war vor diesem Hintergrund dringend nötig und hat sich, so zumindest ein vorläufiges Fazit, gelohnt.

Hinsichtlich ihrer Aussage, die Broschüre «Pädagogische Kooperation» sei nicht mehr als eine Hilfestellung, wird der LVB die BKSD beim Wort nehmen. Eingriffe in die Freiheit von Ort und Zeit der Arbeitserbringung im Teil B des Berufsauftrags sind ohne vorherige sozialpartnerschaftliche Aushandlungen schlicht und einfach tabu!

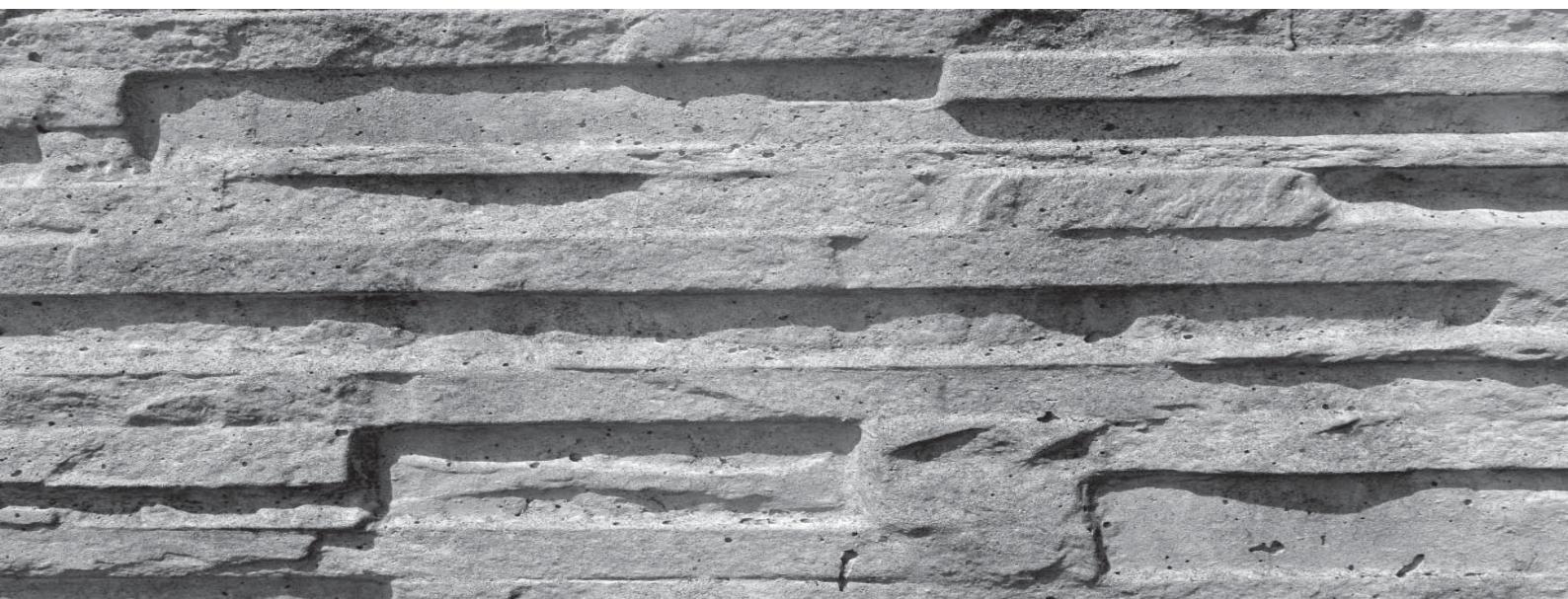
## **Klarstellung II: Es gibt kein generelles Wiederanstellungsverbot für Frühpensionierte**

Wer sich per Ende Schuljahr 2013/14 frühpensionieren lässt, musste bis zum 30. April seine Kündigung einreichen. Etliche haben dies getan – und gleich-

zeitig mit ihren Schulleitungen vereinbart, dass sie bereit wären, in einem kleinen Rahmen (z.B. letztes Schuljahr mit einer Klasse, kurzfristige Stellvertretungen) auch nach ihrer Frühpensionierung noch zu unterrichten. Umso grösser war der Schock, als wenige Tage vor Ablauf dieser Kündigungsfrist (also zu einem Zeitpunkt, wo die meisten dieser Kündigungen bereits erfolgt waren), der Bildungsdirektor in einem Brief an alle Lehrerinnen und Lehrer verkündete, Weiterbeschäftigungen von Frühpensionierten seien *grundätzlich* verboten.

Ein solcher Entscheid hätte für die Schulen grosse Probleme bei der Rekrutierung von Stellvertretungen verursacht und dazu geführt, dass verschiedene bereits zwischen Schulleitungen und Lehrkräften getroffene anderslauende Vereinbarungen ungültig geworden wären.

Was sind überhaupt die Hintergründe dieser Arbeitsverbots-Regelung? Bekanntlich sind diejenigen, die sich bis spätestens 31.12.2014 frühpensionieren lassen, die Letzten, die noch eine AHV-Überbrückungsrente beziehen können, um nicht bis zum Erreichen des regulären Pensionsalters ohne AVH-Rente



dastehen zu müssen, und die zudem einen Zuschuss erhalten, wenn sie sich bei der BLPK auf das Rentenalter 64 einkaufen wollen – ihre BLPK-Rente also trotz Frühpensionierung auf das Niveau einer regulären Pension anheben wollen. Da es hier doch um einen namhaften Betrag geht, darf nicht verwundern, wenn einige Lehrkräfte, die von ihrer Schulleitung angefragt wurden, ob sie auch nach ihrer Frühpensionierung noch zur Verfügung stünden, dies davon abhängig machten, dass sie trotzdem von den alten Frühpensionierungsbedingungen profitieren können. Das hat wohl mancherorts zu ausgesprochen «kreativen» Lösungen geführt, die nicht statthaft sind und die auch der LVB nicht unterstützen kann, da in diesen Fällen der Individualnutzen vor den Gemeinnutzen gestellt wird. Doch mit dem Aussprechen eines totalen Arbeitsverbots nach der Frühpensionierung wurde hier das Kind mit dem Bade ausgeschüttet.

Nachdem sich der LVB eine Übersicht über das Ausmass des Problems verschafft hatte, besprach er die Situation mit dem Verband der Schulleiterinnen und Schulleiter Baselland (VSLBL) und wurde beim Personalamt der FKD vorstellig. In einer gemeinsamen Sitzung mit je einer Vertretung des LVB, des VSL, des Personalamts, der Personalabteilung der BKSD und der Basellandschaftlichen Pensionskasse BLPK konnte eine für alle Seiten befriedigende Klärung der Situation erwirkt werden. Am 28. Mai wurden dann auch die Schulleitungen und Schulräte über die von den Sozialpartnern ausgehandelte Klarstellung wie folgt informiert:

«Aufgrund der betrieblichen Notwendigkeit können im Nachhinein befristete Wiederanstellungen im Rahmen von zur Zeit maximal CHF 21'060.- (auf das Jahressalär hochgerechnet) erfolgen. Mit dieser Regelung wird sichergestellt, dass in schulorganisatorisch be-

gründeten Ausnahmesituationen die zeitlich befristete Weiterbeschäftigung im Rahmen eines Arbeitseinsatzes unterhalb der BVG-Versicherungspflicht (maximal CHF 21'060.-) möglich ist. Massgeblich ist in jedem Fall das belegte Interesse der Schule (fehlende Alternative zur Sicherstellung des Unterrichts). Nicht zulässig sind entsprechende Weiterbeschäftigungen, wenn diese mit Bedürfnissen der oder des vorzeitig Pensionierten begründet werden (z.B. Zusatzeinkommen). Es besteht kein Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Stellvertretungen von maximal 3 Monaten Dauer unterstehen unabhängig vom Verdienst nicht der BVG-Pflicht und sind daher zulässig, sofern eine betriebliche Notwendigkeit besteht. Stellvertretungen dürfen aber nicht den Charakter einer faktischen Weiterbeschäftigung über das Datum der Frühpensionierung hinaus haben. Insbesondere ist eine Stellvertretung unmittelbar nach der Frühpensionierung unzulässig. Nicht zulässig ist auch die nahtlose Aneinanderreihung mehrerer Stellvertretungen zu einer Gesamtdauer von mehr als drei Monaten bei einem und demselben Arbeitgeber: Eine solche ist als reguläre Anstellung anzusehen, die der BVG-Pflicht unterliegt. Eine Kombination von Anstellungen unterhalb der BVG-Versicherungspflicht und von Stellvertretungen von maximal 3 Monaten Dauer ist nicht zulässig mit der Ausnahme, wenn die Anstellungen insgesamt unter dem BVG-pflichtigen Jahresverdienst bleiben.

Diversen Anfragen, die beim Personalamt und beim Stab Personal eintreffen, ist zu entnehmen, dass Auskünfte seitens der Pensionskasse mit der Haltung des Arbeitgebers vermischt oder verwechselt werden. Massgeblich und verbindlich sind in jedem Fall die Auskünfte des Arbeitgebers. Für die Einhaltung der Richtlinie sind die Anstellungsbe-

hörden, hier bei befristeten Anstellungen im Speziellen die Schulleitungen, verantwortlich.»

Der LVB fügt diesen Erläuterungen noch zwei Bemerkungen hinzu:

- Bei der Feststellung, dass im Nachhinein befristete Wiederanstellungen im Rahmen von zur Zeit maximal CHF 21'060.- (auf das Jahressalär hochgerechnet) erfolgen können, muss der Klammerbemerkung «auf das Jahressalär hochgerechnet» gebührend Beachtung geschenkt werden: Wer beispielsweise nach der Pensionierung noch ein halbes Jahr in einem Teilpensum weiterarbeitet und in dieser Zeit (inkl. Anteil 13. Monatslohn) monatlich mehr als 1755 Fr. (= ein Zwölftel von 21'060.- Fr.) verdient, wird wieder pensionskassenpflichtig, obwohl der Gesamtverdienst unter 21'060.- Fr. liegt. Damit wird eine vorgängige Frühpensionierung zumindest teilweise nichtig.
- Neuanstellungen bei einem Arbeitgeber, dessen Pensionskasse nicht die BLPK ist, unterliegen keinen Einschränkungen. Auch wer sich nach der Frühpensionierung selbstständig macht, kann dies problemlos tun.

Durch eine schnelle Reaktion konnte der LVB verhindern, dass offene Stellen in Kleinstpensen, die provisorisch bereits fréhpensionierten Lehrkräften zugesprochen worden waren, durch die vermeintlich neue Ausgangslage an andere Lehrkräfte weitergegeben wurden. Auch hier hat sich der LVB-Einsatz also gelohnt!