



Typische Lösungen

Welche Probleme bereiten atypische Arbeitsverhältnisse Pensionskassen im Kerngeschäft? Drei Kassen zeigen, wie sie mit häufig auftretenden Fällen von Teilzeit, mehreren Arbeitgebern und speziellen Arbeitssituationen umgehen. Es gibt Lösungen auch für Verhältnisse ausserhalb des BVG.

Umfrage (schriftlich): **Claudio Zemp**



Christa Mutter

Präsidentin des Stiftungsrats
der PK Freelance, Bern

Wie zeigen sich die Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt für Pensionskassen in Ihrer Branche?

Die PK Freelance wurde 1986 von der Gewerkschaft Syndicom gegründet. Während sich das Versicherungsmodell nicht geändert hat, können aufgrund der Krise der klassischen Presse immer weniger freie Medienschaffende von dieser Arbeit leben. Die Umwälzungen in der Branche führen zu prekären Auftragsverhältnissen. Wir versichern auch neue Berufe und Arbeitsformen im Kommunikationsbereich. Für die Pensionskasse selbst verursacht neue verfügbare Technik zunächst erheblichen Aufwand, bevor es Effizienzgewinne gibt.

Welche Spezialfälle treten regelmässig auf, für die das BVG nicht gedacht ist?

Unser Geschäft ist natürlich an die BVG-Regeln gebunden. Unsere Versicherten haben typischerweise mehrere kleine Einkommen, die alle deutlich unter der BVG-Mindestschwelle liegen. Nur dank den Beiträgen aus mehreren Quellen ergibt sich eine echte PK-Versicherung. Wir nutzen den BVG-Rahmen mit grösstmöglicher Flexibilität für die Versicherten: kein Koordinationsabzug, Altersrücktritt frei wählbar zwischen 58 und 70 Jahren, Anmeldung von Partnerschaften und Konkubinat.



Granit Kabashi

Leiter Vertrieb Deutschschweiz
und Tessin, Tellco Bank AG

Die grösste Herausforderung ist, dass Arbeitsverhältnisse heute oft nicht mehr dem klassischen BVG-Modell entsprechen. Pensum wechseln, Löhne schwanken, und Einsätze sind teilweise kurz oder unregelmässig. Das erschwert die korrekte Einschätzung von Eintrittsschwelle, koordiniertem Lohn und Versicherungsbeginn. Wichtig sind deshalb zeitnahe Lohnmeldungen, stundengenaue Abrechnungen und klare Prozesse zwischen Arbeitgeber, HR und Pensionskasse.

Typisch sind kurze oder wiederholte Einsätze, variable Löhne und mehrere Arbeitgeber. Dafür ist das BVG-System nur bedingt passend. Wir lösen dies mit stundenbasierter Beitragsabrechnung, klarer Beurteilung der Versicherungspflicht und flexiblen Vorsorgelösungen (z.B. können der Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle flexibel gestaltet werden).



Sabrina Demontis

Sozialversicherungs-Fachfrau
mit eidg. FA,
Pensionskasse
Musik und Bildung, Basel

Bei atypischen Arbeitsverhältnissen ist es wichtig, dass Angestellte gut informiert sind bezüglich der Möglichkeit gemäss Artikel 46 BVG, jeden Arbeitgeber zu verpflichten, Beiträge in die 2. Säule einzubezahlen. Insbesondere in Ausbildungen zu Berufen, die meist teilzeit- oder mehrfachbeschäftigt ausgeführt werden, könnte die Sensibilisierung auf dieses Thema stärker gewichtet werden, da die Verantwortung bei den einzelnen Angestellten liegt.

Unsere Versicherten sind hauptsächlich in Teilzeit oder in kleinen Pensum angestellt. Die Pensionskasse Musik und Bildung wurde 1978 gegründet, um Musiklehrpersonen, die in Teilpensum angestellt sind, eine Versicherung in der 2. Säule zu ermöglichen.

Wie gehen Sie in der Praxis mit solchen Arbeitssituationen um?

Wir sind spezialisiert auf Mehrfachbeschäftigungen mit allen möglichen Beschäftigungsformen. Unser wichtigstes Instrument ist der Verzicht auf den Koordinationsabzug; jeder Franken Einkommen ist versichert. Versicherte können mehrere Kleinpensen anmelden, auch stark fluktuierende Einkommen. Das versicherte Einkommen wird Anfang Jahr geschätzt und Ende Jahr abgerechnet, es kann auch abgeändert werden.

Welche Lösungen für Mehrfachbeschäftigte bietet Ihre Kasse an?

Bei der PK Freelance können Versicherte selbstständig abrechnen und beliebig viele Arbeitgeber anmelden, die dann Beiträge überweisen. Manche Versicherte bleiben in der PK eines Hauptarbeitgebers und rechnen bei der PK Freelance z. B. nur die nebenberufliche Tätigkeit in der Kommunikationsbranche ab. Die Medienbranche hatte sich vor 40 Jahren auf einen einheitlichen, relativ niedrigen Beitragssatz geeinigt. Daran halten sich die Mitglieder der drei Verlegerverbände bis heute und wir als Kasse mit starker Vertretung der Arbeitnehmenden auch.

Wie handhaben Sie die Koordination bei mehreren Arbeitgebern?

Die Arbeitgeber müssen nicht voneinander wissen. Nur die Versicherten selbst haben den vollen Überblick. Mit einem einfachen Formular melden sie Arbeitgeber an, damit diese den PK-Beitrag mit uns abrechnen. Sie können auch zusätzlich oder ausschliesslich als Selbständige bei uns einzahlen. Die PK liefert regelmässig einen Kontoauszug, so dass Versicherte allenfalls Arbeitgeber mahnen können. Wichtig sind die verständliche Information und die fachliche Beratung der Versicherten.

Bei diesen Arbeitsformen sind der fixe Koordinationsabzug und die Eintrittsschwelle oft das Hauptproblem. Sie führen dazu, dass kleine oder unregelmässige Einkommen gar nicht oder nur teilweise versichert sind. Wir bieten dafür flexible Vorsorgelösungen mit Beitragsabrechnung auf Stundenlohnbasis, reduziertem oder proportionalem Koordinationsabzug zum Pensum sowie reduzierter Eintrittsschwelle an.

Grundsätzlich versichert Tellco den Lohn beim angeschlossenen Arbeitgeber. Auf Verlangen der versicherten Person kann jedoch anderweitig erzieltetes Einkommen bei der Berechnung des versicherten Lohns berücksichtigt werden. Dies erfolgt nicht automatisch, sondern abhängig vom Vorsorgeplan und von der administrativen Umsetzbarkeit, etwa über einen angepassten Koordinationsabzug.

Bei mehreren Arbeitgebern wird in der 2. Säule oft jede Stelle einzeln beurteilt. Dadurch kann trotz ausreichendem Gesamteinkommen keine BVG-Versicherung entstehen oder der versicherte Lohn zu tief ausfallen, weil Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug je Arbeitsverhältnis gelten. In der Praxis erfolgt keine automatische Koordination. Weitere Einkommen können nur berücksichtigt werden, wenn die versicherte Person dies aktiv meldet und der Vorsorgeplan die Umsetzung zulässt.

Da die meisten unserer Versicherten in Teilzeit oder kleinen Pensen angestellt sind, versichern wir alle Löhne ab dem ersten Franken, ohne Berücksichtigung der Eintrittsschwelle und ohne Koordinationsabzug. Somit können alle Anstellungen versichert werden, und es entstehen im besten Fall keine Lücken.

Versicherbar sind nur Anstellungen aus den Bereichen Musik und Bildung. Mehrfachbeschäftigte Personen mit Anstellungen bei Arbeitgebern ohne direkten Anschluss bei uns haben die Möglichkeit, sich für den Plan für Mehrfachbeschäftigte anzumelden. An diesen Plan können sie Arbeitgeber mit einer Vorsorgeerklärung anhängen. Dieser Vorsorgeplan basiert auf Artikel 46 BVG. Die Arbeitgeber bezahlen jährlich auf den effektiven AHV-Jahreslohn den Gesamtbeitrag mit einem personalisierten Einzahlungsschein ein. Eine Lohnmeldung ist somit nicht nötig. Die Kontrolle liegt bei der versicherten Person.

Da bei uns der gesamte AHV-Jahreslohn ohne Berücksichtigung der Eintrittsschwelle versichert werden kann, werden die Löhne von verschiedenen Anstellungen nicht koordiniert. Den Nachweis über die jährlichen Beitragszahlungen der einzelnen Arbeitgeber erhalten die versicherten Personen mit dem Pensionskassenausweis. Die Arbeitgeber werden vonseiten der Pensionskasse nicht über allfällige weitere Anstellungen informiert.