

## Wiedereinstieg leicht gemacht

**Im letzten Newsletter haben wir unterschiedliche Aspekte für die Altersvorsorge von Ehefrauen beleuchtet. Lesen Sie heute, wie sich die Situation einer Wiedereinsteigerin verändert.**

Alice ist heute achtunddreissig Jahre alt und will nach einer knapp zehnjährigen Familienpause wieder im Berufsleben Fuss fassen. Sie kehrt dabei in ihren früheren Betrieb zurück, wo gerade eine Kollegin das Pensum wegen einer längeren Weiterbildung reduziert hat und für Alice eine Teilzeitstelle von 20% frei wird. Daneben wird Alice zu weiteren 30% in einem anderen Betrieb arbeiten, weil sie ihre frei gewordenen zeitlichen Kapazitäten voll ausschöpfen will, während die Kinder fast den ganzen Tag in der Schule bleiben. «Besser eine Patchworktätigkeit als gar keine Arbeit», meint sie.

### Betrieblicher Versicherungsschutz

Alice arbeitet bei der einen Stelle 9 Stunden und bei der anderen 12 Stunden pro Woche. Deshalb müssen die Arbeitgeber sie in der



### Lohnfortzahlung bei Krankheit (bis Beginn IV-Rente)

Arbeitgeber A

Lohnfortzahlung  
100% während  
3 Monaten

Krankentaggeld  
80% während  
21 Monaten

Arbeitgeber B

Lohnfortzahlung  
100% während  
6 Monaten

anschliessend  
keine weiteren  
Leistungen

obligatorischen Unfallversicherung UVG nicht nur gegen Unfall am Arbeitsplatz versichern, sondern ebenfalls gegen Nichtbetriebsunfälle, die in der Freizeit oder auf dem Arbeitsweg eintreten. Dies, weil Alice mehr als 8 Wochenstunden arbeitet. Praktischer Nebeneffekt: Alice darf die Unfalldeckung aus der Grundversicherung ihrer Krankenkasse ausschliessen lassen. Sie benötigt dazu die Bescheinigung des Arbeitgebers, welcher das Vorhandensein der Nichtbetriebsunfallversicherung bestätigt. Nach einem Unfall erhält Alice nun Unfalltaggelder in der Höhe von 80% ihres Lohnes. Und zwar über beide Betriebe gerechnet. Je nachdem, zu welchem Zeitpunkt der Unfall eintritt, ist die Versicherung des einen oder anderen Arbeitgebers zuständig, deckt aber beide Löhne ab. Zusätzlich werden Heilungskosten, Invaliden- und Hinterlassenenrenten sowie allerlei Zusatzkosten vergütet. Das UVG bietet einen sehr umfassenden Versicherungsschutz.

Etwas anders sieht es bei einer Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit aus. Hier gibt es kein gesetzliches Obligatorium, und weil keiner der Betriebe einem Gesamtarbeitsvertrag mit entsprechenden Vorschriften angeschlossen ist, gilt grundsätzlich die Lohnfortzahlungspflicht nach Obligationenrecht. Konkret

bedeutet dies, dass Alice im ersten Anstellungsjahr nur Anspruch auf eine Lohnfortzahlung von maximal drei Wochen hat. Zum Glück kennen beide Arbeitgeber eine etwas fortschrittlichere Personalpolitik und zahlen im Anschluss an Alices dreimonatige Probezeit während drei respektive sechs Monaten den vollen Lohn. Der eine Arbeitgeber hat zudem eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche im Anschluss an die Lohnfortzahlung ein Taggeld in der Höhe von 80% des Gehalts entrichtet, und zwar bis vierundzwanzig Monate nach Eintritt des Ereignisses.

### BVG-Problematik bei Teilzeitjobs und Patchworkkarrieren

Leider liegen beide Löhne unter der Eintrittsschwelle von 19 890 Franken, um Alice die Aufnahme in die Pensionskassen zu ermöglichen. Bei der einen Stelle verdient sie jährlich 12 000 Franken, bei der anderen 18 000 Franken. Würde Alice das gesamte Einkommen von 30 000 Franken bei einem einzigen Arbeitgeber erzielen, würde dem BVG-Beitritt nichts im Wege stehen. Doch auch für sie als «Patchworkerin» mit zwei Jobs gibt es Möglichkeiten der beruflichen Vorsorge:

Falls Alice Glück hat, besteht bei einem der Arbeitgeber eine BVG-

Lösung, die einen ausserbetrieblichen Anschluss zulässt. Dies bedeutet, dass Alice sich für die Pensionskasse dieses Betriebes entscheidet, sich dort zu ihrem vollen Lohn von 30 000 Franken versichern lässt und jeder Arbeitgeber seinen Arbeitgeberanteil proportional leisten muss. Dieses Recht steht Alice von Gesetzes wegen zu, und die Arbeitgeber können ihren Beitrag nicht verweigern. Aber leider schliessen die meisten BVG-Reglemente solche Lösungen von vornherein aus – wahrscheinlich, um unnötige Komplikationen und zusätzliche Administration zu vermeiden.

Eine weitere Möglichkeit bietet sich Alice in Form des Beitritts in die so genannte Auffangeinrichtung an. Dort ist der freiwillige Anschluss auf jeden Fall möglich, und die Arbeitgeber müssen auch hier bei der Finanzierung mitmachen. Nachteilig bei dieser Lösung sind die hohen Verwaltungskostenbeiträge, welche die Stiftung kennt.

Nicht zuletzt gibt es für Alice eine dritte Variante, sich ihre Vorsorge wenigstens teilweise zu sichern: Wenn sie keinem BVG angeschlossen ist, darf sie maximal 20% ihres Einkommens in die Säule 3a einzahlen. Bei ihren 30 000 Franken sind dies immerhin 6000 Franken pro Jahr. Diese können von den Steuern abgezogen werden. Im Gegensatz zum BVG, wo neben dem Sparen fürs Alter auch die Risiken Tod und Invalidität versichert werden, kann Alice den 3a-Beitrag für die Alters-

vorsorge einsetzen. Sie sollte sich aber anhand einer Vorsorgeanalyse versichern, ob bei einem Unglücksfall durch Krankheit für sie und ihre Familie die Leistungen aus der ersten Säule – Invaliden- und Hinterlassenenrente – ausreichen oder ob sie nicht einen Teil des Vorsorgebeitrages für den Abschluss einer Risikoversicherung einsetzen will. Bei Unfall ist sie durch das UVG genügend abgesichert, ohne BVG fehlen ihr die zusätzlichen Leistungen nur bei Krankheit. Einen grossen Nachteil hat es jedoch, wenn Alice auf den Anschluss ans BVG verzichtet und diese dritte Variante wählt: Hier müssen die Arbeitgeber die Finanzierung nicht mittragen, Alice zahlt den jährlichen Beitrag ganz allein.

Bei Teilzeitstellen – auch bei einem einzigen Arbeitgeber – gibt es noch eine zusätzliche Knacknuss, nämlich den so genannten Koordinationsabzug. Im Normalfall wird nicht der volle Bruttolohn für die Finanzierung der BVG-Leistungen beigezogen, sondern ein um 23 205 Franken gekürztes Gehalt, welches man «versicherten» oder «koordinierten Lohn» nennt. Nun ist es leider so, dass dieser Koordinationsabzug nicht berücksichtigt, ob jemand eine Vollzeitstelle hat oder ein weniger hohes Arbeitspensum leistet. Niedrige Löhne erfahren darum eine überproportionale Kürzung. Im Falle von Alice bleibt nach Abzug des Koordinationsabzuges ein versicherter Lohn in der Höhe von lediglich 6795 Franken. Das ist nicht gerade fürstlich und ergibt weder angemessene

Sparbeiträge fürs Alter noch gute Risikoleistungen. Würde Alice eine 100%-Stelle mit einem Lohn von 60 000 Franken bekleiden, hätte sie immerhin einen versicherten Lohn von 36 795 Franken. Eigentlich wäre dieses Problem einfach zu lösen, wenn der Arbeitgeber dazu Hand bieten will: Ein BVG-Vertrag kann vorsehen, dass der Koordinationsabzug entsprechend den Stellenprozenten vorgenommenen wird.

#### Regulärer Koordinationsabzug

50%-Stelle Lohn 30 000 CHF	100%-Koordinationsabzug –23 205 CHF
	Versicherter Lohn 6795 CHF

#### Angepasster Koordinationsabzug

50%-Stelle Lohn 30 000 CHF	50%-Koordinationsabzug –11 603 CHF
	Versicherter Lohn 18 397 CHF

Das sind markante Unterschiede, die Alice erst einmal klar werden mussten. Sie beschliesst, erst einmal den Wiedereinstieg in die beiden Jobs zu vollziehen und dann bald einmal nach einer einzigen passenden Halbtagesstelle Ausschau zu halten. Aber diesmal nicht nur mit Fokus auf eine interessante Arbeit, sondern auch auf gut ausgebaute Sozialleistungen, insbesondere im BVG-Bereich.

#### Kontakt

evaline: 0800 811 810, [eva@bankcoop.ch](mailto:eva@bankcoop.ch), [www.bankcoop.ch/eva](http://www.bankcoop.ch/eva)

#### Nützliche Links

[www.ausbildung-weiterbildung.ch](http://www.ausbildung-weiterbildung.ch)

[www.aeis.ch](http://www.aeis.ch) (Stiftung Auffangeinrichtung BVG)

[www.bankcoop.ch/index/privatkunden/vorsorgen/vorsorgeberatung.htm](http://www.bankcoop.ch/index/privatkunden/vorsorgen/vorsorgeberatung.htm)