

Vorsorgetipps für Wiedereinsteigerinnen

Im vorangehenden Newsletter haben wir unterschiedliche Vorsorgeaspekte von Ehefrauen beleuchtet. Lesen Sie heute, wie sich die Situation einer Wiedereinsteigerin verändert.

Alice ist 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 Unternehmen arbeiten. Sie will ihre freigeordneten zeitlichen Kapazitäten voll ausschöpfen, da 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. Die Arbeitgeber müssen sie in der obligatorischen Unfallversicherung 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. Zudem darf Alice die Unfalldeckung aus der Grundversicherung ihrer Krankenkasse ausschliessen – dies ist ein praktischer Nebeneffekt. Sie benötigt dazu die Bescheinigung eines Arbeitgebers über die Nichtbetriebsunfallversicherung. Nach einem Unfall würde Alice nun Unfalltaggelder in der Höhe von 80% ihres Lohnes erhalten. Und zwar über beide Betriebe

gerechnet. Je nachdem, zu welchem Zeitpunkt der Unfall eintritt, ist die Versicherung des einen oder des 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. 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 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. Ein Arbeitgeber hat zudem eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche im Anschluss an die Lohnfortzahlung ein Taggeld in der Höhe von 80% des Gehalts entrichtet bis vierundzwanzig Monate nach Eintritt des Ereignisses.



BVG-Problematik bei Teilzeitjobs und Patchworkkarrieren

Bei einer Stelle verdient Alice jährlich 12 000 Franken, bei der anderen 18 000 Franken. Dies liegt unterhalb der Eintrittsschwelle der Pensionskassen die bei 19 890 Franken liegt. Darum kann Alice nicht in die Pensionskasse aufgenommen werden. Würde Alice das gesamte Einkommen von 30 000 Franken bei einem einzigen Arbeitgeber erzielen, würde dem BVG-Beitritt

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



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, deren Reglement einen überbetrieblichen Anschluss zulässt. Dies bedeutet, dass Alice sich für die Pensionskasse dieses Betriebes entscheidet, sich dort zu ihrem vollen Lohn von 30 000 Franken versichert und jeder Arbeitgeber seinen Arbeitgeberanteil proportional leistet. Dieses Recht steht Alice von Gesetzes wegen zu, die Arbeitgeber können ihren Beitrag nicht verweigern. 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 durch den Beitritt 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 sehr hohen Verwaltungskostenbeiträge, welche die Stiftung erhebt.

Nicht zuletzt gibt es für Alice eine dritte Variante ihre Vorsorge wenigstens teilweise zu sichern: Wenn sie nicht dem 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 nur für die Altersvorsorge einsetzen. Eine Vorsorgeanalyse zeigt ihr, ob bei Krankheit für sie und ihre Familie die Leistungen aus der ersten Säule – Invaliden- und Hinterlassenenrenten – ausreichen oder ob sie einen Teil des Vorsorgebeitrages für den Abschluss einer Risikoversicherung einsetzen soll. Bei einem 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 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. Dieser Koordinationsabzug berücksichtigt leider nicht, ob jemand eine Vollzeitstelle hat oder ein weniger hohes Arbeitspensum leistet. Niedrige Löhne erfahren darum

eine überproportionale Kürzung. Im Fall von Alice bleibt nach dem Koordinationsabzug ein versicherter Lohn 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. Dieses Problem ist einfach zu lösen, wenn der Arbeitgeber dazu Hand bieten will: Ein BVG-Vertrag kann vorsehen, dass der Koordinationsabzug in der gleichen Höhe wie die Stellenprozente gemacht wird.

Regulärer Koordinationsabzug

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

Angepasster Koordinationsabzug

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

Aufgrund dieser markanten Unterschiede beschliesst Alice, erst den Wiedereinstieg in die beiden Jobs zu vollziehen und dann bald nach einer 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.

Möchten auch Sie Ihre finanzielle Situation rechtzeitig analysieren lassen?

Dann vereinbaren Sie einen ersten, unverbindlichen Beratungstermin unter +41 (0)61 266 30 00. Wir freuen uns auf Sie.

Wenn Sie mehr über BKB-Lady-Consult erfahren wollen oder Sie den elektronischen BKB-LadyLetter abonnieren möchten: www.bkb.ch/ladyconsult

Lesen Sie im nächsten LadyLetter, wie sich die Vorsorgesituation nach einer Scheidung ändern kann.

Nützliche Links

www.bkb.ch/privatkunden/vorsorgen

www.ausbildung-weiterbildung.ch

www.aeis.ch (Stiftung Auffangeinrichtung BVG)



**Basler
Kantonalbank**
fair banking