

Unregelmässige Beschäftigung als Vorsorgefalle

Illustration: Jonas Raeber



Etliche Beschäftigte sind heute unregelmässig angestellt und arbeiten beispielsweise im Stundenlohn für mehrere Arbeitgebende. Ohne Vorkehrungen birgt diese Arbeitsform diverse Tücken bei der beruflichen Vorsorge.

Text: Nicole Zimmermann, Nicole A. M. Gisler



Nicole Zimmermann,
Sozialversicherungsfachfrau mit eidg. FA,
Rechtsberaterin berufliche Vorsorge bei der Libera AG

Nicole A. M. Gisler,
MLaw,
MAS Pensionskassen Management,
Leiterin Rechtsberatung bei der Libera AG

Arbeitnehmende, die beim gleichen Arbeitgebenden einen Jahreslohn von mehr als 21 330 Franken erzielen, sind obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert. Wer weniger verdient oder auch mit mehreren Anstellungsverhältnissen diese Schwelle nicht erreicht, dem wird der automatische Eintritt in die obligatorische berufliche Vorsorge verwehrt.

Somit ist der Jahreslohn für die Unterstellung in der beruflichen Vorsorge entscheidend, wobei grundsätzlich der für die AHV massgebende Lohn zu versichern ist. In der Praxis ist oft jedoch nicht klar, wie hoch der effektive Jahreslohn bei unregelmässig Beschäftigten ausfällt und ob die Eintrittsschwelle erreicht wird. Vom massgebenden Jahreslohn kann gemäss AHV abgewichen werden, wenn:

1. Der Jahreslohn aufgrund des letzten bekannten Jahreslohnes im Voraus oder aufgrund des am 1. Januar gültigen Lohnes bestimmt wird. Dabei sind die für das laufende Jahr bereits vereinbarten Lohnänderungen zu berücksichtigen. Änderungen, die während des Jahres anfallen, können hingegen unberücksichtigt bleiben.
2. Bei Berufen, in denen der Beschäftigungsgrad oder die Einkommenshöhe stark schwankt oder der Jahreslohn pauschal nach dem Durchschnittslohn der jeweiligen Berufsgruppe festgesetzt werden kann.
3. Eine kürzere Periode betrachtet wird, in der ein Lohn ausgerichtet wird. Die vom Gesetz bestimmten Grenzbeträge sind auf die entsprechende Zahlungsperiode umzurechnen. Sinkt der Lohn dabei vorübergehend unter den gesetzlichen Mindestbetrag, bleibt der Arbeitnehmende dennoch in der obligatorischen Vorsorge versichert.

Alle diese Möglichkeiten bedürfen einer reglementarischen Grundlage und sollten in der Praxis einfach zu handhaben sein. Fehlt diese, ist der Jahreslohn gemäss AHV heranzuziehen. Der Arbeitgebende kann dann bei der Pensionskasse aktiv werden, um eine reglementarische Grundlage einzuführen.

Überobligatorischen Vorsorge

Um die Vorsorge von unregelmässig Beschäftigten zu verbessern, steht es der Pensionskasse frei, die Voraussetzungen zu schaffen, welche die Versicherungsunterstellung unregelmässig Beschäftigter erleichtern. So kann unter anderem die Eintrittsschwelle tiefer angesetzt oder abgeschafft werden. Für die abschliessende Beurteilung einer Versicherungsunterstellung sollten jedoch das Vorsorgereglement und der anzuwendende Vorsorgeplan der zuständigen Pensionskasse konsultiert werden. Auch dann kann der Arbeitgebende bei seiner Pensionskasse Einfluss nehmen, um die Versicherungsunterstellung seiner Mitarbeitenden zu erleichtern.

Teillöhne freiwillig versichern

Wird einem Arbeitnehmenden die obligatorische und überobligatorische Versicherung vollständig oder teilweise verwehrt, kann er freiwillig vorsorgen. Ist der Arbeitnehmende bereits bei einer Pensionskasse versichert, kann er den zusätzlichen Lohn, den er von den anderen Arbeitgebenden erhält, versichern lassen. Dabei muss die Pensionskasse die freiwillige Versicherung in ihrem Reglement zulassen. Lässt das Reglement der Pensionskasse das nicht zu, kann der Arbeitnehmende das zusätzliche Einkommen bei der Stiftung Auffang-einrichtung BVG versichern.

Ist der Arbeitnehmende mit einem Jahreslohn über 21 330 Franken aufgrund mehrerer Arbeitgebender keiner Pensionskasse unterstellt, kann er den gesamthaft erzielten Jahreslohn bei der Stiftung Auffang-einrichtung BVG freiwillig versichern. Alternativ kann er das bei der Pensionskasse eines seiner Arbeitgebenden tun, sofern deren reglementarische Bestimmungen das vorsehen. Da die Pensionskassen der Arbeitgebenden oftmals bessere Leistungen als die Stiftung Auffang-einrichtung BVG erbringen, empfiehlt es sich, zuerst diese Möglichkeit zu prüfen.

Wer sich für eine freiwillige Versicherung entscheidet und die Arbeitgebenden darüber informiert, muss nicht alleine für die Pensionskassenbeiträge aufkommen. Die Arbeitgebenden haben sich analog der obligatorischen Versicherung mindestens zur Hälfte zu beteiligen.