

## Aufnahmebedingungen

Stand 2013 / 2015

Der Bundesrat hat die AHV- und IV-Renten sowie die Grenzbeträge in der beruflichen Vorsorge auf den 1. Januar 2015 an die Wirtschaftsentwicklung angepasst. Ab 1. Januar 2013 sind das revidierte Reglement (PVR) und die dazu gehörende Verordnung (PVV) über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern in Kraft getreten. Der nachfolgende Überblick wiedergibt einige Anpassungen. Zudem soll dieser Überblick bei der Überprüfung behilflich sein, ob und in welchem Primatplan die Versicherten aufzunehmen sind.

### Jahreslohn / Mindestjahreslohn / Koordinationsabzug ab 2015

#### Gemäss BVG

Maximaljahreslohn BVG:	CHF84'600.00
Mindestjahreslohn BVG (Eintrittsschwelle):	CHF21'150.00
Koordinationsabzug BVG:	CHF24'675.00
Minimaler versicherter Lohn BVG:	CHF3'525.00

Der im BVG versicherte Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn (maximal CHF 84'600.00) vermindert um den Koordinationsabzug.

#### Leistungsprimatplan PVK (vormals Pensionskasse genannt)

Koordinationsabzug PVK:	CHF27'840.00
-------------------------	--------------

Der in der PVK im Leistungsprimatplan versicherte Lohn entspricht dem Jahresgrundlohn vermindert um den Koordinationsabzug.

#### Beitragsprimatplan PVK (vormals Sparkasse genannt)

Der beitragspflichtige Lohn im Beitragsprimatplan entspricht 70 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes.

### Aufnahmevoraussetzungen

Die ab Seite 3 aufgeführten Beispiele (nicht abschliessend) sollen bei der Beurteilung helfen, ob Arbeitnehmende zu versichern sind und in welchem Primatplan sie zu versichern sind. Zur Aufnahme in die Kasse müssen im Leistungs- wie im Beitragsprimatplan jeweils sämtliche Bedingungen erfüllt sein.

**WICHTIG!** Es sind alle Teilpensa beim selben Arbeitgeber, beispielsweise bei mehreren Direktionen, zusammenzählen!

Zusätzlich als Hilfsmittel befindet sich auf der Homepage der PVK ein Tool für die Ermittlung der Planzuweisung (Leistungsprimat oder Beitragsprimat).

#### Leistungsprimatplan (Art. 8 PVR)

In die Personalvorsorgekasse werden obligatorisch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Leistungsprimatplan aufgenommen,

- wenn sie das 17. Altersjahr vollendet haben,
- ihr Mindestjahreslohn gemäss BVG erreicht haben und
- ein unbefristetes Arbeitsverhältnis mit festem Pensum von mindestens 20 Prozent vereinbart haben.

## Beitragsprimatplan (Art. 20 PVR)

In die Personalvorsorgekasse werden obligatorisch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Beitragsprimatplan aufgenommen,

- wenn sie das 17. Altersjahr vollendet haben,
- sie nicht in den Leistungsprimatplan aufgenommen werden können und
- einen Mindestjahreslohn gemäss BVG oder ein Arbeitspensum von mindestens 8 Wochenstunden erreichen bzw. ein festes Arbeitspensum von mindestens 20 Prozent aufweisen.

Personen im Monatslohn werden dann im Beitragsprimatplan versichert, wenn sie den Mindestjahreslohn nach BVG nicht erreichen, aber mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten und ein festes Pensum von mindestens 20 Prozent erreichen.

## Anstellung im Stundenlohn

Personen im Stundenlohn werden nur dann im Beitragsprimatplan versichert, wenn sie ein Arbeitspensum von wenigstens 8 Stunden pro Woche aufweisen oder sie bei tieferer Stundenzahl den Mindestjahreslohn gemäss BVG erreichen. Zur Berechnung des Mindestjahreslohnes muss der Stundenlohn auf einen Jahreslohn (voraussichtliche Stunden pro Jahr x Stundenlohn-Ansatz) umgerechnet werden.

## Befristetes Arbeitsverhältnis

Mitarbeitende mit einem befristeten Arbeitsverhältnis von höchstens drei Monaten sind nicht versichert. Bei einer Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses beginnt die Versicherung in dem Zeitpunkt, in dem die Verlängerung über 3 Monate vereinbart wird. Dauern jedoch mehrere aufeinanderfolgende Anstellungen beim gleichen Arbeitgeber insgesamt länger als drei Monate und keiner der Unterbrüche dauert länger als drei Monate, ist der Arbeitnehmer ab Beginn des insgesamt vierten Arbeitsmonats zu versichern. Die Aufnahme in die PVK erfolgt im Beitragsprimatplan.

## Mehrfachanstellungen

Handelt es sich um Mehrfachanstellungen mit unterschiedlicher Lohnart (Monatslohn, Stundenlohn), so sind der Stundenlohn im Beitragsprimat und der Monatslohn, falls die übrigen Bedingungen erfüllt sind, im Leistungsprimat zu versichern.

## Lehrlinge oder Praktikanten

Die Anstellungen sind befristet und daher sind Lehrlinge und Praktikanten im Beitragsprimat zu versichern.

## Unklarheiten

Bei Unklarheiten helfen wir gerne weiter und stehen wie folgt zur Verfügung:

für Nachname A – F:	Yuan Lauener	031 321 67 03	yuan.lauener@bern.ch
für Nachname G – H:	Andrea Affrini	031 321 68 43	andrea.affrini@bern.ch
für Nachname I – R:	Marianne Roth	031 321 66 95	marianne.roth@bern.ch
für Nachname S – Z:	Daniela Perri	031 321 68 09	daniela.perri@bern.ch
Leitung:	Bruno Gruber	031 321 68 07	bruno.gruber@bern.ch

## Beispiele

Vorgaben		AHV-Lohn effektiv	Arbeitspensum		Lohn 100%	Befristete Anstellung	Plan- Zuteilung
			Beschäftigungs- Grad (BG) %	Stundenlöhner Wochen-Std.			
1	Festes Pensum / Monatslohn	20'000.00	100		20'000.00	Nein	BPP
2	Teilpensum / Stundenlohn	20'000.00		40	20'000.00	Nein	BPP
3	Teilpensum / Stundenlohn	35'000.00		25	50'000.00	Nein	BPP
4	Teilpensum / Stundenlohn	6'000.00		6	40'000.00	Nein	n.v.
5	Teilpensum / Monatslohn	16'000.00	40		40'000.00	Nein	BPP
6	Teilpensum / Monatslohn	25'000.00	50		50'000.00	Nein	LPP
7	Teilpensum / Monatslohn	21'300.00	15		142'000.00	Nein	BPP
8	Teilpensum / Monatslohn	7'500.00	10		75'000.00	Nein	n.v.
9	Befristete Anstellung / Monatslohn	60'000.00	100		60'000.00	3 Mte	n.v.
10	Befristete Anstellung / Monatslohn	18'000.00	30		60'000.00	>3 Mte	BPP
11	Befristete Anstellung / Monatslohn	16'250.00	25		65'000.00	<3 Mte	n.v.
12	Befristete Anstellung / Stundenlohn	21'000.00		14	60'000.00	>3 Mte	BPP
13	Befristet / Lernende / 3. Lehrjahr / Alter 19 / Monatslohn	12'500.00	100		12'500.00	Nein	BPP
14	Befristet / Lernende / 4. Lehrjahr / Alter 20 / Monatslohn	22'150.00	100		22'150.00	Nein	BPP
15	Aufgeschobene Pensionierung / Stundenlohn / Alter 64	30'000.00		15	80'000.00	Nein	BPP
16	Aufgeschobene Pensionierung / Stundenlohn / Alter 66	30'000.00		15	80'000.00	Nein	BPP

LPP = Leistungsprimatplan  
 BPP = Beitragsprimatplan  
 n.v. = nicht versicherbar

**Begründungen**

1	Das Teilpensum ist mindestens 20%. → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
2	Das Teilpensum ist mindestens 8 Std. pro Woche. → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
3	Stundenlohn; der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle erreicht; das Pensum ist mindestens 8 Std/Woche → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
4	Der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle nicht erreicht; das Pensum ist mindestens 20% → nicht versicherbar.
5	Der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle nicht erreicht; das Pensum ist mindestens 20% → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
6	Der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle erreicht; das Pensum ist mindestens 20% → Aufnahme im Leistungsprimatplan.
7	Der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle erreicht; das Pensum von mindestens 20% ist nicht erreicht → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
8	Weder die Eintrittsschwelle noch das Minimalpensum wurde erreicht → nicht versicherbar.
9	Die befristete Anstellung ist maximal 3 Monate → nicht versicherbar.
10	Die befristete Anstellung ist länger als 3 Monate; das Pensum ist mindestens 20% → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
11	Das Pensum ist mindestens 20%, jedoch ist die befristete Anstellung maximal 3 Monate → nicht versicherbar
12	Die befristete Anstellung ist länger als 3 Monate; das Pensum ist mindestens 20% → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
13	Ein Lehrvertrag ist befristet; das Pensum ist mindestens 20%; Versicherungspflicht beginnt ab 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres (Art. 8 Abs. 2 PVR) → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
14	Ein Lehrvertrag ist befristet; das Pensum ist mindestens 20%; der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle erreicht; → Aufnahme im Beitragsprimatplan.
15	Neueintritt; der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle erreicht; das Pensum ist mindestens 8 Std/Woche → Aufnahme im Beitragsprimatplan. Würde es sich um eine lückenlose Weiterbeschäftigung handeln, so ist bis Alter 65 die Weiterversicherung im Leistungsprimat möglich.
16	Alter 65; Stundenlohn; der AHV-Lohn hat die Eintrittsschwelle erreicht; das Pensum ist mindestens 8 Std/Woche → Aufnahme im Beitragsprimatplan.

**Fazit**

Für die obligatorische Versicherung ist immer der effektive AHV-pflichtige Lohn massgebend. Übersteigt er die Eintrittsschwelle, ist die Versicherung unabhängig vom Pensum obligatorisch.

Liegt der effektive Lohn unter der Eintrittsschwelle, werden die Mitarbeitenden versichert, wenn ihr Pensum mindestens 20 Prozent oder 8 Wochenstunden beträgt.

Liegt der Beschäftigungsgrad unter 20 Prozent bzw. unter 8 Wochenstunden und liegt der Lohn unter der Eintrittsschwelle, werden die Mitarbeitenden nicht versichert. (Achtung: es sind alle Teilpensa beim selben Arbeitgeber, beispielsweise bei mehreren Direktionen, zusammenzuzählen!).

Für die Zuweisung zum Versicherungsplan ist massgebend, ob der oder die Mitarbeitende im Stundenlohn angestellt ist und/oder eine befristete Anstellung hat. Mitarbeitende im Stundenlohn und Mitarbeitende mit befristeten Anstellungsverträgen werden immer im Beitragsprimat versichert. Ausnahme sind befristete Anstellungen bis zu 3 Monaten, die gar nicht versichert werden.