



ACT



**SICHERHEIT
IM FREIEN FALL**

**LEITFADEN ZU VERTRAGS- UND SOZIALVERSICHERUNGS-
FRAGEN FÜR FREISCHAFFENDE IN FILM UND THEATER**

BERUFSVERBAND
DER FREIEN
THEATERSCHAFFENDEN

ASSOCIATION
DES CRÉATEURS DU
THÉÂTRE INDÉPENDANT

ASSOCIAZIONE
CREATORI TEATRALI
INDIPENDENTI

Vorwort.....	2
Freischaffend.....	3
Verträge.....	4
WICHTIGSTE PUNKTE, DIE IN EINEM ARBEITSVERTRAG ZWISCHEN PRODUKTION UND FREISCHAFFENDEN, TEMPORÄR BESCHÄFTIGTEN ARBEITNEHMERN ENTHALTEN SEIN SOLLTEN	4
Sozialversicherungsbeiträge	8
AHV/IV/EO	8
BERUFS- UND NICHTBERUFSUNFALLVERSICHERUNG.....	9
ARBEITSLOSENVERSICHERUNG.....	10
BERUFLICHE VORSORGE (BVG / PENSIONS KASSE / 2. SÄULE).....	16
FAMILIENAUSGLEICHSKASSEN / KINDERZULAGEN	21
MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG.....	21
LOHNAUSFALLVERSICHERUNG BEI UNFALL UND KRANKHEIT.....	21
Rechtsformen der Produzierenden.....	22
Verbände, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen	26
VERBÄNDE.....	26
BERUFLICHE VORSORGE.....	28
UNTERSTÜTZUNG IN SOZIALEN NOTLAGEN.....	28
BERATUNG FÜR KULTURSCHAFFENDE.....	29
ALLGEMEINE BERATUNGEN.....	29

BERUFSVERBAND
DER FREIEN
THEATERSCHAFFENDEN

ASSOCIATION
DES CRÉATEURS DU
THÉÂTRE INDÉPENDANT

ASSOCIAZIONE
CREATORI TEATRALI
INDIPENDENTI

Vorwort

Wussten Sie, dass die AHV-Minimalrente für Einzelpersonen gerade 13'920 und die Maximalrente 27'840 Franken pro Jahr beträgt (Stand 2012)? Und dies auch nur, wenn die Rentnerin oder der Rentner während 43 resp. 44 Jahren brav die Beiträge bezahlt hat. Die Leistungen der IV sind entsprechend minimal und bei krankheits- und unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit wird ein selbstständig Erwerbender sehr schnell zum Sozialfall, wenn er nicht vorgesorgt hat. Natürlich hat jeder Anspruch auf Ergänzungsleistungen bis zum Existenzminimum und kann sich in Notlagen an öffentliche und private Hilfseinrichtungen wenden. Aber sein Alter am Existenzminimum zu fristen ist bitter und der Bittgang zu Hilfseinrichtungen wird nach einem kreativen und arbeitsintensiven Leben oft zu Recht als erniedrigend empfunden. Selbstständig Erwerbende haben zudem keinerlei Anspruch auf eine Arbeitslosenentschädigung, was viele Kulturschaffende dazu zwingt, ihre kreative Tätigkeit an den Nagel zu hängen und einer «anständigen» Arbeit nachzugehen. Die Gesetzgebung für die soziale Vorsorge geht in vielen Punkten an den Bedürfnissen und Verhältnissen der Freischaffenden im Kulturbereich vorbei, dennoch gibt es einige Möglichkeiten, sich abzusichern, ohne horrende Summen an private Versicherungseinrichtungen abliefern zu müssen. Die vorliegende Broschüre soll als Leitfaden dazu dienen, wie Sie selbst zu Ihrer persönlichen sozialen Sicherheit beitragen können. Denn ohne ein minimales soziales Sicherheitsnetz ist eine freie kreative Tätigkeit langfristig nicht möglich.

Hans Lübli

- Aus Gründen der Lesbarkeit werden im Text stellenweise nur weibliche oder nur männliche Formen verwendet (z. B. Arbeitgeberin; Arbeitnehmer). Wo es sich aus der Logik des menschlichen Denkens ergibt, ist auch das nicht erwähnte Geschlecht mitgemeint.
- Die Höhe der an die Sozialversicherungen zu entrichtenden Abgaben wird regelmässig, meistens am Anfang eines neuen Jahres, angepasst. Die in den einzelnen Kapiteln aufgeführten Zahlen beziehen sich auf das Jahr 2012. Es wird empfohlen, ab dem Jahr 2013 die einschlägigen Websites, die zuständigen Stellen oder die Verbandssekretariate bezüglich der Höhe der zu leistenden Abgaben zu konsultieren.
- Der gesamte Text dieser Broschüre wird im Internet veröffentlicht. Dort werden bei Bedarf die notwendigen Anpassungen vorgenommen. Sie finden den Text unter: www.a-c-t.ch/informationen

Wir danken folgenden Personen, Organisationen und Institutionen, die mit ihrer finanziellen Unterstützung oder mit Rat und Tat zum Zustandekommen dieser Broschüre beigetragen haben:

- Schweizerische Interpretengenossenschaft (SIG)
- SUISSIMAGE
- AXA Winterthur
- Charles Apothélos-Stiftung (CAST)
- Yolanda Schwenk, Rechtsanwältin
- sennest ag
- Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS)

«Freischaffend»

Es lässt sich immer wieder feststellen, dass der Begriff «Freischaffende» falsch interpretiert wird. In weiten Kreisen herrscht die Meinung vor, wenn eine freischaffende Schauspielerin, Kamerafrau oder Regisseurin, ein freischaffender Beleuchter, Maskenbildner etc. die Sozialversicherungsbeiträge als selbstständig Erwerbende bzw. selbstständig Erwerbender selber abrechnen, sei damit dem Gesetz Genüge getan. Dem ist jedoch nicht so.

X war jahrelang als freischaffender Toningenieur tätig, hatte die von der AHV-Ausgleichskasse notwendige Bestätigung, als selbstständig Erwerbender abrechnen zu können, und leistete pflichtbewusst seine Beiträge (als selbstständig Erwerbender). Trotzdem wurde in der Folge einer AHV-Revision bei Y, einer seiner Arbeitgeberinnen, für mehrere temporäre Arbeitseinsätze von X eine Nachzahlung der AHV-Arbeitgeberinnen- und Arbeitnehmerbeiträge von einigen tausend Franken verlangt. Dies, obwohl X nachwies, seine AHV-Beiträge für diese Arbeitsleistungen als selbstständig Erwerbender geleistet zu haben. Rekurse fruchteten nicht. Über alle Rechtsinstanzen wurde entschieden, dass Y die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für X der AHV abzuliefern habe. Das Verhältnis, unter welchem X für Y arbeitete, wurde von allen Rekursinstanzen klar als - gemäss Gesetz über die AHV (AHVG) - unselbstständig erwerbend beurteilt. Für unselbstständig Erwerbende hat die Arbeitgeberin unbedingt Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für AHV und Betriebsunfallversicherung und unter gewissen Bedingungen auch für BVG und Nichtberufsunfallversicherung abzurechnen.

Der Begriff «freischaffend» existiert in der Gesetzgebung nicht. Unterschieden wird lediglich zwischen unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit. Die Gesetzgebung im Sozialversicherungsbereich (AHVG, BVG, UVG) umschreibt sehr restriktiv, wer als selbstständig erwerbend gilt. Als selbstständig erwerbend gilt nur, wer:

- selber ein unternehmerisches Risiko trägt und vom Auftraggeber nicht wirtschaftlich abhängig ist
- und
- arbeitsorganisatorisch nicht weisungsgebunden ist, also so und dann arbeitet, wie und wann er will
 - und wer für die fristgerecht erbrachte Leistung (Tätigkeit oder Produkt) ein Honorar erhält.

Alle anderen arbeitsvertraglichen Verhältnisse gelten als unselbstständig.

Andersherum gesagt:

Gemäss Art. 5 Abs. 2 des AHVG und der entsprechenden Praxis gilt (allgemein) als unselbstständig erwerbend, wer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit für einen Arbeitgeber tätig wird und von diesem in wirtschaftlicher bzw. arbeitsorganisatorischer Hinsicht abhängig ist. Das Fehlen des Unternehmerrisikos ist dabei von wesentlicher Bedeutung. Die unselbstständige Erwerbstätigkeit ist nicht an den Titel eines Arbeitsvertrages gebunden. Vielmehr können Entgelte, die aus einem sogenannten Auftrag, einem Werkvertrag oder aus anderen Verträgen fliessen, zum massgebenden Lohn aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit gehören.

Unerheblich ist, ob der Mitarbeiter in einem festen Anstellungsverhältnis steht oder nicht. Unselbstständig Erwerbender ist auch, wer nur gelegentlich für einen anderen tätig ist, selbst wenn er einen eigenen Betrieb hat und hin und wieder für einen anderen Betrieb Arbeiten ausführt (z. B. ein Ton-techniker, der im eigenen Studio als selbstständig Erwerbender abrechnet, bei Dreharbeiten auf dem Set aber als Arbeitnehmer gilt.)

Ferner ist es ohne Bedeutung, ob der freie Mitarbeiter pauschal entschädigt wird oder für seinen Arbeitsaufwand Rechnung stellt.

Weiter ist es ohne Belang, ob der freie Mitarbeiter auswärts tätig ist und demzufolge seine Arbeitszeit und Arbeitsorganisation selber bestimmen kann oder ob er bereits einer Ausgleichskasse als selbstständig Erwerbender angeschlossen ist. Das Entgelt kann trotzdem zum massgebenden Lohn gehören.

Gemäss dieser Ausführungen kann mit Recht behauptet werden, dass Film-, Theater- und Tanzschaffende, sofern sie nicht selber produzieren, nur in den seltensten Fällen als selbstständig erwerbend gelten. Dass Produzierende ihre freischaffenden Mitarbeiter als selbstständig Erwerbende abrechnen lassen, kann jahrelang gutgehen - bis einmal ein eifriger und aufmerksamer AHV-Revisor vorbeikommt.

Verträge

In der Regel wird zwischen der Produktion und dem freischaffenden Mitarbeiter ein befristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen, bei selbstständig Erwerbenden, welche die oben ausführlich beschriebenen Kriterien erfüllen, sind es sogenannte Werkverträge.

WICHTIGSTE PUNKTE, DIE IN EINEM ARBEITSVERTRAG ZWISCHEN PRODUKTION UND FREISCHAFFENDEN, TEMPORÄR BESCHÄFTIGTEN ARBEITNEHMERN ENTHALTEN SEIN SOLLTEN

Arbeitsumfang

Im Vertrag sollte möglichst genau beschrieben sein, welche Leistungen vom Arbeitnehmer erbracht werden sollen.

Zeitraum der zu erbringenden Arbeitsleistung

Der Vertrag sollte den Zeitraum genau eingrenzen, innerhalb dessen die Arbeitsleistung erbracht werden soll. Ein befristeter Arbeitsvertrag ist für den festgelegten Zeitraum verbindlich und nicht kündbar.

Salär

Die Höhe des Salärs (brutto) ist tage-, wochen- oder monatsweise festzulegen. Es kann auch eine Pauschalsumme für die gesamte, im Vertrag festgelegte Arbeitsleistung vereinbart werden. Bei regelmässigen Zahlungen sollte geregelt werden, wie oft diese fällig sind (wöchentlich, zweiwöchentlich, monatlich), bei Pauschalsummen ist zu vereinbaren, zu welchem Zeitpunkt die Zahlungen erfolgen sollen (z. B. 1/3 bei Vertragsunterzeichnung, 1/3 in der Halbzeit, 1/3 bei Vertragsende).

Abzüge/Zulagen

Im Vertrag müssen die Abzüge für Sozialversicherungsbeiträge aufgeführt sein. Dies sind:

- AHV/IV/ALV/EO
- BVG (2. Säule / Pensionskasse):
obligatorisch bei einer Anstellung von über 3 Monaten
- Nichtberufsunfallversicherung (NBU)

Als Zulage separat aufzuführen ist unbedingt die

- Ferienzulage, mindestens 8,33 %
(für unter 20-Jährige mindestens 10,64 %)

Ferien sind gesetzlich vorgeschrieben und können nicht durch vertragliche Vereinbarung wegbedingt werden. Es ist deshalb unbedingt zu empfehlen, auch bei einem Pauschalvertrag auszurechnen, wie viele Ferienprocente in der Lohnsumme enthalten sein müssen und den berechneten Betrag schriftlich festzuhalten. Sind die Ferien im Vertrag nicht separat ausgewiesen, kann der Arbeitnehmer diese nachträglich einfordern und wird vor jedem Gericht Recht erhalten.

Ebenfalls enthalten sein sollten speziell vereinbarte Zulagen wie:

- ❑ Überzeitzuschläge
- ❑ Nachtarbeitszuschläge
- ❑ Reiseentschädigungen
- ❑ Spesen
- ❑ Prämien
- ❑ Gewinnbeteiligung

STANDARDVERTRÄGE

- Für das Freie Theater hat ACT, der Berufsverband der Freien Theaterschaffenden, einen minimalen Standardvertrag ausgearbeitet. Dieser kann beim Sekretariat bezogen oder von der Website www.a-c-t.ch/dienstleistungen heruntergeladen werden. Es bestehen zudem Richtlohnempfehlungen für Freie Theaterschaffende www.a-c-t.ch/dienstleistungen. Auch für Theaterschaffende der französischsprachigen Schweiz existieren Standardverträge und Tarife. Diese können beim Syndicat Suisse Romand du Spectacle (SSRS) bezogen oder unter www.ssrs.ch eingesehen werden. Für grössere Bühnen bestehen sowohl in der Deutschschweiz als auch in der Westschweiz Gesamtarbeitsverträge. Auskünfte und Beratung hierüber bieten SBKV (Schweizerischer Bühnenkünstlerverband) für die Deutschschweiz oder SSRS für die Westschweiz.
- Für Filmtechnikerinnen und Filmtechniker wurden von den Filmfachverbänden die «Allgemeinen Anstellungsbedingungen» (AAB) mit dazugehörigen Standardvertragsformularen ausgearbeitet. Sie sind für Verträge zwischen Mitgliedern der Filmfachverbände SSFV, SFP, SFA, FDS und ARC verbindlich, können aber auch von Nichtverbandsmitgliedern angewendet werden. Die AAB und die dazugehörigen Vertragsformulare können beim Schweizer Syndikat Film und Video (SSFV) gratis bezogen oder von der Website www.ssfv.ch heruntergeladen werden.
- Für Filmschaffende haben die Berufsverbände der schweizerischen Filmbranche gemeinsam mit SUISSIMAGE Musterverträge ausgearbeitet. Diese finden sich unter www.suissimage.ch.

WICHTIGSTE PUNKTE, DIE IN EINEM (WERK-)VERTRAG ZWISCHEN PRODUKTION UND FREISCHAFFENDEN, SELBSTSTÄNDIG ERWERBENDEN ENTHALTEN SEIN SOLLTEN

Bei einem Werkvertrag, in welchem der Auftragnehmer seine obligatorischen Sozialleistungen selber abrechnet und bezahlt, sollte von der Auftraggeberin darauf bestanden werden, dass der Auftragnehmer eine entsprechende Bestätigung für selbstständig Erwerbende der kantonalen AHV-Ausgleichskasse vorweist. Wie oben beschrieben, bedeutet eine solche Bestätigung je-

doch nicht unbedingt, dass die Auftraggeberin von der Verpflichtung befreit ist, für den Auftragnehmer die Sozialleistungen abzurechnen (siehe Kapitel «Freischaffend»). Wer sich vollumfänglich absichern will, kann sich bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse eine konkrete Bestätigung, d. h. eine, die sich auf die konkret in Frage stehende Tätigkeit bezieht, ausstellen lassen. Im Vergleich zum unselbstständig erwerbenden Arbeitnehmer sollte für eine per Werkvertrag oder Auftrag engagierte Person rund 25 % mehr Honorar gerechnet werden, da diese ja sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberinnenbeiträge für die Sozialleistungen selber tragen muss und keine Ferienzulagen erhält.

Offerte

Basis des Vertrages sollte eine Offerte des Auftragnehmers bilden.

Art, Ziel und Umfang des Auftrages

Im Vertrag sollte genau beschrieben werden, welchen Umfang der Auftrag beinhaltet und welche Leistung erbracht werden muss. Es sollte ebenfalls genau festgelegt werden, ob und welches Verbrauchsmaterial, welche Miete von Werkzeugen, Maschinen, Werkstätten oder sonstigen Räumlichkeiten sowie welche Spesen im Honorar enthalten sind. Die Honorarwerte für bestellte Leistungen, Verbrauchsmaterial, Miete und Spesen sollten separat aufgeführt werden.

Frist

Es sollte der genaue Zeitpunkt festgelegt werden, bis wann spätestens der Auftrag erfüllt und das Ergebnis abgeliefert werden muss.

Honorar

Ein Honorar sollte schriftlich genau vereinbart werden. Dies kann aus einer Pauschalsumme für den gesamten Auftrag bestehen oder sich stunden-, tage-, wochen- oder monatsweise berechnen. Es sollte festgelegt werden, wann die Honorarzahlung fällig wird. Bei einer Pauschalsumme sind schrittweise Zahlungen zu empfehlen (wie z. B. 1/3 bei Vertragsunterzeichnung, 1/3 in der Halbzeit, 1/3 bei Übergabe der Arbeit).

Sozialversicherungsbeiträge

Von der Arbeitgeberin für ihre Arbeitnehmer abzurechnende Sozialversicherungsbeiträge:

AHV/IV/EO

Grundsätzlich sind für unselbstständig erwerbende Mitarbeiter die AHV-/IV-/EO-Beiträge bei der zuständigen Kasse durch die **Arbeitgeberin** abzurechnen. Zur Zeit (2012) beläuft sich der Abgabebetrag auf 10,30 % des Bruttolohnes und ist paritätisch (50 % Arbeitgeberin / 50 % Arbeitnehmer) zu tragen. Der Arbeitnehmerbeitrag wird durch die Arbeitgeberin vom Lohn abgezogen.

Verdient eine Person bei einer Arbeitgeberin höchstens 2300 Franken im Jahr, so werden die AHV-Beiträge in der Regel nur abgerechnet, wenn dies von dem Arbeitnehmer ausdrücklich verlangt wird.

Dies gilt jedoch nicht bei Tanz- und Theaterproduzenten, Orchestern, Phono- und Audiovisionsproduzenten, Radio und Fernsehen sowie bei Schulen im künstlerischen Bereich. Diese müssen die AHV-Beiträge grundsätzlich immer, auch bei kleinen Beträgen, abrechnen. Gleiches gilt bei Anstellungen in Privathaushalten.

Der Arbeitnehmer hat die Möglichkeit zu prüfen, ob die Arbeitgeberin die ihm abgezogenen Beiträge tatsächlich an die entsprechenden Stellen überwiesen hat: Mit der 13-stelligen neuen AHV-Nummer und dem Geburtsdatum können sich Versicherte im InfoRegister der zentralen Ausgleichsstelle AHV/IV unter inforegister.zas.admin.ch anzeigen lassen, bei welchen Ausgleichskassen für sie ein individuelles Konto geführt wird. Wer überprüfen möchte, ob die Beitragsdauer lückenlos ist oder ob alle Arbeitgeber die abgezogenen Beiträge wirklich mit der Ausgleichskasse abgerechnet haben, kann bei der Ausgleichskasse schriftlich oder online www.avs-ai.info/andere einen Kontoauszug verlangen. Diese Kontoauszüge sind kostenlos. Fehlen Beiträge, sollte die zuständige Ausgleichskasse darauf aufmerksam gemacht werden. Die Höhe der AHV- oder IV-Rente richtet sich nach den Beiträgen. Sind diese nicht voll verbucht (43 resp. 44 Arbeitsjahre), kann daraus eine reduzierte Rente resultieren.

Selbstständig Erwerbende benötigen eine Bestätigung für Auftraggeber, die sie als selbstständig Erwerbende ausweist. Diese Bestätigung kann bei der Ausgleichskasse des Wohnkantons beantragt werden. Der Beitrag an die AHV/IV/EO beträgt für selbstständig Erwerbende mit einem Jahreseinkommen ab 55'700 Franken 9,7 % (AHV 7,8 %, IV 1,4 %, EO 0,5 %) (Stand 2012). Unterhalb dieses Einkommens ist der Beitrag, je nach Höhe des Einkommens abgestuft, tiefer. Ein Merkblatt mit Informationen über die Beitragsstufen kann unter www.ahv.ch (Merkblätter/Beiträge AHV/IV/EO/ALV/2.02) heruntergeladen werden.

BERUFS- UND NICHTBERUFSUNFALLVERSICHERUNG

Der Arbeitnehmer ist durch die Arbeitgeberin gegen Berufsunfall und, sofern er über 8 Stunden pro Woche beschäftigt wird und nicht nachweislich privat gegen Nichtberufsunfall versichert ist, auch gegen Nichtberufsunfall zu versichern. Der Arbeitnehmer ist automatisch der Nichtberufsunfallversicherung unterstellt, wenn er für eine Arbeitgeberin mehr als 8 Stunden pro Woche arbeitet.

Für bestimmte Branchen, wie z. B. die Filmproduktion, ist die SUVA zuständig. Im Theater- und Tanzbereich muss die Versicherung bei einer privaten Versicherungsgesellschaft abgeschlossen werden.

Die Prämien für die Berufs- und die Nichtberufsunfallversicherung unterscheiden sich je nach Versicherungsgesellschaft nicht wesentlich. Sie fallen hingegen je nach Branche sehr unterschiedlich aus, da das Unfall-Risiko in verschiedenen Branchen unterschiedlich hoch ist. So sind die Prämien der SUVA abhängig von der Betriebsart.

Die Prämie für die Berufsunfallversicherung ist von der Arbeitgeberin zu bezahlen, diejenige für die Nichtberufsunfallversicherung kann vom Lohn abgezogen werden.

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Nichtberufsunfalles, der sich während der Zeit eines Arbeitsverhältnisses oder bis einen Monat darüber hinaus ereignet, bezahlt die Nichtberufsunfallversicherung (NBU) bis zur Wiedererlangung der vollen Arbeitsfähigkeit, bis zum Beginn einer Rente oder bis zum Tod des Versicherten 80 % des Lohnes sowie Arzt- und Medikamentenkosten. Bis zum Ablauf der Frist von einem Monat nach dem letzten Arbeitsverhältnis kann die NBU durch den Arbeitnehmer selber für 25 Franken pro Monat (Stand 2012) maximal bis zu weiteren 6 Monaten verlängert werden (Abredeversicherung). Die Prämie muss spätestens 30 Tage nach dem letzten Arbeitstag einbezahlt werden. Wenn keine Unfallversicherung (und auch keine Abredeversicherung) mehr besteht, muss dies unbedingt bei der eigenen Krankenkasse gemeldet werden; die Unfalldeckung nach KVG tritt dann wieder in Kraft.

Für selbstständig Erwerbende ist die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung nicht obligatorisch. Sie können sich jedoch freiwillig gegen Berufs- und Nichtberufsunfall versichern.

ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Die Anwendungen im Bereich des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG) und der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) werden aufgrund von Änderungen der Gesetze und Verordnungen sowie von Gerichtsurteilen fortlaufend geändert bzw. angepasst. Zudem müssen gewisse neue Bestimmungen wie die revidierte Berechnung des versicherten Verdienstes durch die Praxis bestätigt werden. Die Verbände setzen sich dafür ein, dass für die im Kulturbereich tätigen Arbeitnehmer Regelungen gefunden werden, die ihrer Arbeitssituation entsprechen. Bei einer allfälligen Änderung werden die Verbandsmitglieder der betroffenen Verbände umgehend informiert.

Die Berechnung der Höhe der Arbeitslosenentschädigung basiert ausschliesslich auf dem Einkommen aus unselbstständiger Tätigkeit. Einkommen aus selbstständiger Erwerbstätigkeit wird bei Arbeitslosigkeit nicht berücksichtigt.

Der Beitrag an die Arbeitslosenversicherung beträgt 2,2 % bis zu einem Einkommen von 126'000 Franken. Für Lohnanteile über 126'000 Franken bis zu einer Grenze von 315'000 Franken beträgt der Beitragssatz an die ALV 1 % des massgebenden Jahreslohnes. Auf Lohnanteilen von über 315'000 Franken werden keine ALV-Beiträge erhoben (Stand 2012). Der Beitrag wird je hälftig vom Arbeitnehmer und von der Arbeitgeberin getragen. Die Abgabe erfolgt mit der AHV/IV/EO-Abrechnung durch die Arbeitgeberin.

Besonderheiten der ALV für freischaffende (befristet angestellte) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Verfahren für den Erhalt von Arbeitslosenentschädigung ist im Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) und in der Arbeitslosenversicherungsverordnung (AVIV) geregelt. Wie alle Gesetze und Verordnungen, die im Zusammenhang mit Arbeitnehmern stehen, gehen auch diese vom «Normalfall», d. h. von der Festanstellung aus. Auf die Besonderheiten unserer Berufe gehen das AVIG (Art. 13 Abs. 4 und 5) und die AVIV (Art. 8, 12a und 37 Abs. 3bis) ein.

Oft bekunden Mitarbeiterinnen und Berater der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV), der Arbeitsämter und der Arbeitslosenkassen, vor allem in den kleinen Kantonen, Mühe im Umgang mit den Besonderheiten unserer Berufe. Unten stehend ein paar Erläuterungen und Tipps zur Praxis für arbeitslose Film- und Theaterschaffende.

Beitragspflicht

Beitragspflichtig und somit grundsätzlich auch entschädigungsberechtigt (falls die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt) sind alle, die gemäss der entsprechenden Sozialversicherungsgesetzgebung als Arbeitnehmer gelten. Hierbei gelten dieselben Kriterien, wie sie in dieser Broschüre unter dem Kapitel «Freischaffend» beschrieben sind, auch dann, wenn die Arbeitgeberin es versäumt hat, die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen abzurechnen.

Beitragszeit für die Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung

Die Beitragszeit ist ein Thema, das Leuten aus unseren Berufen immer wieder Probleme bereitet. Berechtigt zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung ist, **wer innerhalb der letzten zwei Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit** wenigstens während 12 Monaten als Arbeitnehmer eine beitragspflichtige Beschäftigung ausgeübt hat. Dies gilt auch für Teilzeitarbeit.

Setzt sich die Beitragszeit in den letzten 24 Monaten aus kurzfristigen Engagements zusammen, werden diese zusammengezählt. Für das Erlangen der Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung müssen 12 Monate ausgewiesen werden, wobei einzelne Arbeitstage, bis zur Höchstzahl von 5 Arbeitstagen innerhalb einer Woche, mit dem Faktor 1,4 multipliziert werden (5 Arbeitstage x 1,4 = 7 Kalendertage). Innerhalb einer Kalenderwoche werden höchstens 5 Arbeitstage gezählt, auch wenn 7 gearbeitet wurden.

Bsp. 1: gearbeitet von Montag, 4. Juli – Montag, 12. Juli 2011

= 6 Arbeitstage x 1,4 : 30 = 0,28 Monate Beitragszeit

Bsp. 2: gearbeitet von Montag, 4. Juli – Sonntag, 11. Juli 2011

= 5 Arbeitstage x 1,4 : 30 = 0,23 Monate Beitragszeit

Je nach Anzahl der Arbeitstage innerhalb der letzten 24 Monate berechnet sich der Anspruch auf Taggelder. Die versicherte Person hat in der zweijährigen Rahmenfrist für den Leistungsbezug Anspruch auf :

- höchstens 260 Taggelder, wenn sie eine Beitragszeit von insgesamt 12 Monaten nachweisen kann;
- höchstens 400 Taggelder, wenn sie eine Beitragszeit von insgesamt 18 Monaten nachweisen kann.

Mit vorwiegend Einzelengagements kann es leicht passieren, dass jemand die notwendigen 12 Monate nicht erreicht und damit nicht bezugsberechtigt ist oder die 18 Monate nicht erreicht und damit lediglich Anspruch auf 260 Taggelder hat.

Gemäss Art. 13 Abs. 4 AVIG und Art. 12a AVIV werden für Arbeitnehmer unserer Berufe, bei denen häufig wechselnde oder befristete Anstellungen üblich sind (Art. 8 AVIV), bei befristeten Arbeitsverträgen die ersten 60 Kalendertage doppelt gezählt. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen, die weniger als 60 Tage dauern, werden die gesamten Arbeitstage doppelt gerechnet.

Diese Regelung gilt nicht für unbefristete Arbeitsverhältnisse, d. h. Arbeitsverträge, deren Dauer nicht definiert ist und die eine Kündigungsfrist enthalten.

Als Kalendertage gelten 30 Tage pro vollen Monat. Bei Bruchteilen eines Monats wird jeder Arbeitstag (Montag–Freitag) mit 1,4 multipliziert. Für die Ermittlung der Beitragszeit spielt es keine Rolle, welcher Art die Arbeit ist und wie viel Zeit an einem Tag diese in Anspruch nimmt. Es muss sich jedoch um unselbstständige Erwerbstätigkeit handeln.

Beispiel

Berechnung der Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung (je nach Berechnungsjahr kann die Berechnung der einzelnen Kalendertage leicht variieren).

Januar	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Oktober	November	Dez.			
										Beginn Berechnung 16.10.	A1			
A2		A3		A4		A5		A6		A7		A8	A9	A10
A10		A11			A12		Beginn Taggeldbezug : 16.10.							

- A1** 15. Nov.–31. Dez. befristetes Arbeitsverhältnis (Theater): 1 Monat und 14 Kalendertage (+Verdoppelung der gesamten Zeit) = **Total: 2 Monate, 28 Kalendertage**
- A2** 3. Feb. befristetes Arbeitsverhältnis (Sprecher): 1 Arbeitstag / 1,4 Kalendertage x 2 = **Total: 2,8 Kalendertage**
- A3** 4. März–10. März befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel): 5 Arbeitstage / 7 Kalendertage x 2 = **Total: 14 Kalendertage**
- A4** 3. Mai–7. Mai befristetes Arbeitsverhältnis (Drehtage): 5 Arbeitstage / 7 Kalendertage x 2 = **Total: 14 Kalendertage**
- A5** Mai–17. Mai befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel): 3 Arbeitstage / 4,2 Kalendertage x 2 = **Total: 8,4 Kalendertage**
- A6** 1. Juli–4. Juli befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel): 4 Arbeitstage / 5,6 Kalendertage x 2 = **Total: 11,2 Kalendertage**
- A7** 7. Juli–10. Juli befristetes Arbeitsverhältnis (Gastspiel): 4 Arbeitstage / 5,6 Kalendertage x 2 = **Total: 11,2 Kalendertage**
- A8** 17. Juli befristetes Arbeitsverhältnis (Drehtag): 1 Arbeitstag / 1,4 Kalendertage x 2 = **Total: 2,8 Kalendertage**
- A9** 1. Aug.–30. Sept. Projekt (Theater): 2 Beitragsmonate x 2 = **Total: 4 Beitragsmonate**
- A10** 13. Dez.–17. Feb. Projekt (Theater): 1 Beitragsmonat + 33 Arbeitstage x 1,4 = 46,2 Kalendertage x 2 = **Total: 4 Beitragsmonate, 16,2 Kalendertage**
- A11** 10. Mai–8. Juni Projekt (Theater): 22 Arbeitstage x 1,4 = 30,8 Kalendertage x 2 = 61,6 Kalendertage = **Total: 2 Beitragsmonate, 1,6 Kalendertage**
- A12** 18. Juli–16. Oktober befristetes Arbeitsverhältnis (Theater) 2 Beitragsmonate x 2 + 22 Arbeitstage x 1,4 = 30,8 Kalendertage = **Total: 5 Beitragsmonate, 0,8 Kalendertage.**

Insgesamt ergibt dieses Beispiel 20 Beitragsmonate und 21 Tage was für die Berechtigung zum Bezug von 400 Taggeldern Arbeitslosenentschädigung ausreicht.

Versicherter Verdienst (vV)

Wird die Beitragszeit von 12 Beitragsmonaten aufgrund der Verdoppelung von Beitragszeiten (siehe Seiten 11-12) erfüllt, bestimmt sich der versicherte Verdienst aus dem für die versicherte Person günstigeren Bemessungszeitraum von 6 Monaten oder der ganzen effektiv vorhandenen Beitragszeit (während der letzten 24 Kalendermonate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit).

Beispiel

Eine Schauspielerin hat innerhalb der letzten 24 Monate (also innerhalb der Rahmenfrist für die Beitragszeit) 9 Monate gearbeitet. Sie hatte befristete Verträge und konnte von der Verdoppelung der Beitragszeit profitieren. Damit erfüllt sie nun die geforderte Mindestbeitragszeit von 12 Monaten. Für den versicherten Verdienst wird einerseits der durchschnittliche Monatslohn der letzten 6 Monate errechnet, in denen sie gearbeitet hat. Andererseits wird der durchschnittliche Monatslohn dieser 9 Monate ermittelt. Es wird der höhere durchschnittliche Monatslohn als Berechnungsgrundlage für den versicherten Verdienst genommen.

Ausland

EU und EFTA (die Abkommen sind in Überarbeitung, Stand 2012)

Mit den Staaten der EU und EFTA besteht ein Abkommen. Für diejenigen Arbeitnehmer, die Schweizer Bürger sind und zeitweise in einem der entsprechenden Länder arbeiten, zählt diese Arbeit als Beitragszeit, **wenn auf dem Lohn Sozialabzüge getätigt wurden.** Schweizer Staatsbürger, die sich außerhalb der Schweiz im EU- und EFTA-Raum niederlassen, sind dort bezugsberechtigt. In den ersten Monaten nach der Niederlassung müssen sie hierfür die Bedingungen der Schweizer Arbeitslosenversicherung erfüllen. Später gelten die Bestimmungen des Wohnsitzlandes. Dasselbe gilt für Staatsbürgerinnen aus dem EU- und EFTA-Raum, die sich in der Schweiz niederlassen.

Befreiung von der Beitragszeit

Ausland

(EU / EFTA siehe oben)

Schweizer Bürgerinnen und Niedergelassene (C-Ausweis), die nach einem mehrjährigen Auslandsaufenthalt in die Schweiz zurückkehren und keine Arbeit finden, sind zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung berechtigt (Befreiung von der Beitragszeit), wenn sie innerhalb der letzten zwei Jahre vor Eintritt der Arbeitslosigkeit mehr als 12 Monate im Ausland waren und dort mindestens 12 Monate (ca. 260 Arbeitstage) als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer tätig waren.

Ausbildung/Krankheit/Unfall/Anstaltsaufenthalt

Im Anschluss an eine Ausbildung oder Krankheit, einen Unfall oder Anstaltsaufenthalt besteht Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, wenn die Ausbildung (oder/und Krankheit/Unfall/Arbeitsunfähigkeit infolge Mutterschaft/Anstaltsaufenthalt) in den letzten zwei Jahren insgesamt mehr als 12 Monate andauert hat. Diese Entschädigungen werden nach einer vorgegebenen Pauschale berechnet und sind in der Regel gering. Ausserdem bestehen Wartefristen (120 Tage Wartefrist, gilt neu auch nach Ausbildungen).

Trennung/Scheidung

Wer infolge Trennung oder Scheidung aus wirtschaftlichen Gründen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen oder erweitern muss, hat bei Anmeldung innerhalb eines Jahres nach dem Ereignis ebenfalls Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung. Diese Entschädigungen werden nach einer vorgegebenen Pauschale berechnet und sind gering (90 Taggelder).

Arbeitsmarktliche Massnahmen

Alle Bezüger von Arbeitslosenentschädigung können verpflichtet werden, Massnahmen für Umschulung, Weiterbildung und Eingliederung anzunehmen, die nach Ansicht der zuständigen Sachbearbeiter des Arbeitsamtes oder RAV die Chancen für den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben des Arbeitslosen erhöhen. Es kann sich hierbei um Kurse oder Einsatzprogramme handeln. Wer sich solch verordneten Massnahmen widersetzt, riskiert eine zeitlich begrenzte oder im Wiederholungsfalle gänzliche Streichung der Arbeitslosenentschädigung.

Weiterbildungskurse, welche den Wiedereinstieg ins Arbeitsleben begünstigen, können von Arbeitslosen jedoch auch freiwillig besucht werden. So können Arbeitslose selbst Vorschläge unterbreiten und Antrag zur Kostenübernahme an die Arbeitslosenversicherung stellen. Den Entscheid, ob ein Kurs besucht werden kann, trifft der Personalberater des RAV.

Grundsätzlich geht eine Anstellung immer vor. Wer also eine Anstellung angeboten bekommt, kann oder muss verordnete oder selbst gewählte arbeitsmarktliche Massnahmen abbrechen und die ihm angebotene Arbeit annehmen.

Gleiches gilt allenfalls für Zwischenverdienste. Hier sollte allerdings nur in Absprache mit der zuständigen Beraterin die arbeitsmarktliche Massnahme zu Gunsten eines Zwischenverdienstes abgebrochen werden.

Tipp

Die Verpflichtung zur Teilnahme an arbeitsmarktlichen Massnahmen wird sehr unterschiedlich gehandhabt. Ausser in den grossen Kantonen existieren für unsere Berufe kaum Angebote. Es ist jedenfalls sehr empfehlenswert, sich selbst nach geeigneten Kursangeboten umzusehen, um die Zeit der Arbeitslosigkeit mit für das berufliche Fortkommen sinnvollen Kursen zu nutzen, zumal ein Antrag für die Übernahme der Kurskosten an die Arbeitslosenversicherung gestellt werden kann.

Zumutbare Arbeit

Bezüger von Arbeitslosenentschädigung können verpflichtet werden, auch berufsfremde zumutbare Arbeit anzunehmen (für Versicherte unter 30 Jahren wird neu grundsätzlich jede Arbeit als zumutbar erachtet). Sie sind zudem verpflichtet, sich bei ihrer Suche um zumutbare berufsfremde Arbeit zu bemühen. Auch diese Verpflichtung wird von Kanton zu Kanton und von Sachbearbeiter zu Sachbearbeiterin unterschiedlich gehandhabt. Meistens werden die Betroffenen nach einer bestimmten Zeit des Bezugs von Arbeitslosenentschädigung aufgefordert, sich auch in berufsfremden Gebieten um Arbeit zu bemühen. Das SECO empfiehlt allerdings, in unseren Berufen den Druck auf die Annahme berufsfremder Arbeiten vor allem in einer ersten Phase der Arbeitslosigkeit zurückhaltend auszuüben.

Wer sich nicht genügend bemüht, riskiert eine zeitlich begrenzte oder im Wiederholungsfalle gänzliche Streichung der Arbeitslosenentschädigung.

Tipp

Hier gilt es, den gesunden Menschenverstand walten zu lassen. Allenfalls ist es angebracht, sich für eine berufsfremde Anstellung zu bewerben und eine berufsfremde Arbeit als Zwischenverdienst anzunehmen. Es ist aber unwahrscheinlich, dass ein Schauspieler als Bankangestellter oder eine Aufnahmeleiterin als EDV-Programmiererin eine Stelle findet. Falls jemand vom RAV zur Annahme einer unzumutbar scheinenden Arbeit verpflichtet wird, ist eine Einsprache je nach Situation in Erwägung zu ziehen.

Beratung, Auskünfte

Für die Vermittlung von arbeitsmarktlichen Massnahmen etc. sind die Beraterinnen der regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zuständig, für die Berechnung der Taggelder die Sachbearbeiter der Arbeitslosenkassen. Die Arbeitslosen können die Arbeitslosenkassen bei Eintritt der Arbeitslosigkeit selbst wählen.

Tipps

Arbeitslosenkasse

www.unia.ch

Wir empfehlen den Arbeitnehmern unserer Berufsgattungen, die Arbeitslosenkasse der UNIA zu wählen. Diese Kasse ist gesamtschweizerisch tätig und verfügt über Spezialistinnen, die sich bereits mit den Besonderheiten unserer Berufe auseinandergesetzt haben.

BERUFSVERBAND
DER FREIEN
THEATERSCHAFFENDEN

ASSOCIATION
DES CRÉATEURS DU
THÉÂTRE INDÉPENDANT

ASSOCIAZIONE
CREATORI TEATRALI
INDIPENDENTI

Es ist zu empfehlen, sich nicht bei der ersten Unstimmigkeit mit seinem Berater anzulegen. Bei Unklarheiten soll man sich genaue Auskünfte über das Wie und Warum eines Entscheides geben lassen. Wer mit Beschlüssen der Kasse oder des RAV nicht einverstanden ist, kann sich von einer anderen Stelle (Verbandssekretariat) beraten lassen. **Wer abschliessend zu keiner Einigung kommt, hat die Möglichkeit, eine einsprachefähige Verfügung zu verlangen und allenfalls Einsprache zu erheben** (siehe unten).

Rechtsauskünfte

Leider sehen sich Betroffene immer wieder mit Beratern konfrontiert, die sich mit den neuen Gesetzesbestimmungen und den Besonderheiten unserer Berufe nicht auskennen. Die meisten Verbandssekretariate haben aber Erfahrung im Bereich der Arbeitslosenversicherung und können Betroffene beraten. Allenfalls können sie an spezialisierte Juristen weiter verweisen. In grösseren Städten bieten kompetente Stellen gratis Beratung an (z. B. Zürich: «IMPULS» www.beratungsnetz.ch; Bern: TRIIO www.triio.ch).

Verfügung

Wer grundsätzlich mit einem Entscheid der Kasse oder des RAV nicht einverstanden ist, kann eine Verfügung verlangen und danach innerhalb von 30 Tagen Einsprache erheben. Es ist zu empfehlen, vor diesem Schritt eine Juristin zu konsultieren. Häufig stellen die Kassen auch von sich aus eine Verfügung zu, z. B. wenn Sanktionen wie Einstelltag verhängt werden.

VORSICHT : Die Einsprachefrist beträgt 30 Tage ab Empfangsdatum einer Verfügung. Wird diese Frist verpasst, ist der Entscheid der Arbeitslosenkasse unumstösslich gültig.

BERUFLICHE VORSORGE (BVG / PENSIONS KASSE / 2. SÄULE)

Mit Einzahlungen in die sogenannte 2. Säule (BVG) wird eine über die AHV hinausgehende Altersvorsorge getroffen. Ausserdem werden die Risiken für den Invaliditäts- und den Todesfall versichert.

Selbstständig Erwerbende

Für selbstständig Erwerbende ist die 2. Säule freiwillig. Die Vorsorgestiftung Film- und Audiovision (VFA), die Charles Apothéloz-Stiftung (CAST), die Pensionskasse Musik und Bildung und die Fondation Artes & Comoedia bieten Vorsorgepläne (Risikoversicherung, Altersvorsorge) für selbstständig Erwerbende im Theater- oder Audiovisionsbereich an. Ausserdem buhlen zahllose Versicherungsgesellschaften und Banken mit möglichen und unmöglichen Angeboten um neue Kunden. Eine unabhängige Versicherungsberatung lohnt sich auf jeden Fall vor dem Abschluss der sehr kostspieligen Lösungen. Selbstständig Erwerbende berappen ihre Beiträge zu 100 % selber, während für Arbeitnehmer die Arbeitgeberin die Hälfte der Beiträge übernehmen muss.

Festangestellte Mitarbeiter

Als «festangestellt» gelten Mitarbeiter, die mindestens 3 Monate jährlich bei derselben Arbeitgeberin beschäftigt sind. Für diese ist die 2. Säule obligatorisch. Die BVG-Beiträge müssen von der Arbeitgeberin über eine registrierte Vorsorgeeinrichtung abgerechnet werden. Bei juristischen Personen (Aktiengesellschaft, Stiftung, Verein etc.) sind alle Lohnempfänger zu versichern (inkl. Inhaberin).

Freischaffende

Für Freischaffende existieren besondere Bestimmungen. Für den Film-, Theater- und Musikbereich wurden vier Stiftungen geschaffen, die den Besonderheiten dieser Arbeitsverhältnisse, soweit dies das Gesetz erlaubt, gerecht werden.

Arbeitnehmer, Arbeitgeberinnen und selbstständig Erwerbende, die aus irgendeinem Grund keiner Vorsorgeeinrichtung angehören, können sich jederzeit einer dieser vier Stiftungen anschliessen. Ebenso ist grundsätzlich ein Übertritt aus einer anderen Vorsorgeeinrichtung (z. B. Auffangeinrichtung) möglich. Bei den Vorsorgeplänen für temporär Beschäftigte ist die Arbeitgeberin verpflichtet, ab dem ersten Arbeitstag Beiträge an diese Vorsorgeeinrichtung abzurechnen, wenn der Arbeitnehmer dies verlangt und sein gesamtes Jahreseinkommen bei allen Arbeitgeberinnen insgesamt mehr als CHF 20'880 beträgt (Stand 2012). Viele Arbeitgeberinnen im Theater-, Film- und Musikbereich bezahlen den Beitrag freiwillig, ohne das jährliche Gesamteinkommen der Arbeitnehmer zu überprüfen.

Charles Apothéloz-Stiftung (CAST)

www.cast-stiftung.ch

Die Charles Apothéloz-Stiftung (CAST) wurde vom Schweizerischen Bühnenkünstlerverband (SBKV) gegründet.

Freischaffende aus dem Theaterbereich melden sich selber bei der CAST an und definieren ihr jährliches Einkommen, für welches sie sich versichern wollen. Der Beitragssatz beträgt für alle Freischaffenden 12 %; dieser Beitrag umfasst einerseits die Prämie für die Risikoversicherung (Leistungen bei Invalidität oder im Todesfall), andererseits die Altersgutschriften. Diese werden den Versicherten auf ein individuelles Konto gutgeschrieben und verzinst und bei Erreichen des AHV-Alters in Form einer Rente ausbezahlt (kann auch in Barauszahlung umgewandelt werden). Arbeitgeberinnen sind

BERUFSVERBAND
DER FREIEN
THEATERSCHAFFENDEN

ASSOCIATION
DES CRÉATEURS DU
THÉÂTRE INDÉPENDANT

ASSOCIAZIONE
CREATORI TEATRALI
INDIPENDENTI

grundsätzlich verpflichtet, sich im Umfang des bei ihnen erzielten Verdienstes hälftig an den Versicherungsbeiträgen zu beteiligen, wenn sie beim Eingehen des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitnehmer auf dessen Versicherung bei der CAST aufmerksam gemacht wurden.

Gerät ein Versicherter in eine wirtschaftliche Notsituation, kann die CAST auf Antrag einen Teil der Versicherungsbeiträge übernehmen, um seinen Versicherungsschutz aufrecht zu erhalten.

Die CAST bietet auch für selbstständig Erwerbende und Betriebe mit Festangestellten Vorsorgelösungen an.

Adresse für Formulare und Auskünfte: Charles Apothéloz-Stiftung, Kasernenstrasse 15, Postfach 1775, 8021 Zürich, Tel. 043 322 13 05, info@cast-stiftung.ch, Kontaktperson: Yolanda Schweri

Vorsorgestiftung Film und Audiovision (VFA)

www.vfa.ch

Die VFA wurde von den Filmfachverbänden gegründet. Beitreten können alle, die im Bereich freies Film- und Audiovisionsschaffen tätig sind und

- die Mitglied eines Stifterverbandes der VFA sind oder
- die für eine Arbeitgeberin tätig sind, die einem Stifterverband der VFA angehört (vgl. Merkblatt der VFA vom 21. Mai 2004, Stand 2012)

Die Beiträge werden je zur Hälfte durch Arbeitgeberin und Arbeitnehmer getragen. Dem Arbeitnehmer werden 6 % vom AHV-pflichtigen Lohn abgezogen und von der Arbeitgeberin zusammen mit den 6 % Arbeitgeberbeitrag am Ende jedes Quartals mittels eines Abrechnungsformulars abgerechnet und an die Vorsorgestiftung Film und Audiovision überwiesen. 65–70 % der Beiträge der Freischaffenden (Festangestellte 60–75 %) werden danach den betreffenden Arbeitnehmern auf ein individuelles Konto gutgeschrieben und verzinst und beim Erreichen des AHV-Alters bar ausbezahlt (kann in Rente umgewandelt werden). 24–28 % der Beiträge der Freischaffenden (Festangestellte 18–33 %) fliessen in die Invaliditäts- und/oder Todesfallversicherung. Weitere rund 5 % der Beiträge werden für Verwaltungskosten und Beiträge an den Sicherheitsfonds aufgewendet.

Wer in einem Jahr kein Einkommen erzielt, muss lediglich für den Anteil, den er als Risikoversicherung (Invalidität und/oder Todesfall) versichert hat, aufkommen. Allerdings wird ihm in diesem Falle nichts auf seinem Alterskonto gutgeschrieben. Die VFA bietet auch für selbstständig Erwerbende und Betriebe mit Festangestellten Vorsorgelösungen an.

Adresse für Formulare und Auskünfte: Vorsorgestiftung Film und Audiovision, Postfach 2210, 8031 Zürich, Tel. 044 272 21 49, sekretariat@vfa-fpa.ch

Pensionskasse Musik und Bildung

www.musikundbildung.ch

Bei der PK Musik und Bildung bestehen heute um die 8'500 Vorsorgeverhältnisse, primär für Mitarbeitende von angeschlossenen Musikschulen. Diese sind über ihre Arbeitgeber in einem Vorsorgeplan BV versichert. Um die berufliche Vorsorge auf dem gesamten Erwerbseinkommen sicherzustellen, kennen die Vorsorgepläne der PK Musik und Bildung keine Eintrittsschwelle, sondern versichern den jeweiligen AHV-pflichtigen Jahreslohn pro Anstellungsverhältnis.

Hat die Musiklehrperson neben den Anstellungen an Musikschulen auch andere Anstellungen im Bereich Musik und Bildung, für welche vom jeweiligen Arbeitgeber keine BVG-Beiträge bezahlt werden, so kann sie den Lohn aus diesen Teilpensen freiwillig in der beruflichen Vorsorge versichern. Voraussetzung ist, dass ihr jährliches Erwerbseinkommen CHF 20'880 übersteigt. Bei der PK Musik und Bildung steht dafür der Vorsorgeplan MV zur Verfügung, welcher das geforderte BVG-Obligatorium in jedem Fall erfüllt. Die Anmeldung für den Plan MV muss von der Musiklehrperson ausgehen, wodurch sie ihre(n) Arbeitgeber jedoch zur Zahlung von BVG-Beiträgen verpflichten kann. Durch die Einzahlung der Beiträge wird das Vorsorgeverhältnis nachgeführt.

Für Musiklehrpersonen, die (auch) selbstständig erwerbend tätig sind, hat die PK Musik und Bildung ein Angebot von drei Vorsorgeplänen SE zur Auswahl, welche unterschiedlich hohe Sparquoten aufweisen. Versicherbar ist das Einkommen, das auch bei der AHV als selbstständiges Einkommen versichert ist. Die Beiträge der Selbstständigerwerbenden sind steuerlich abzugsfähig.

Die Vorsorgeleistungen der PK Musik und Bildung gehen teils deutlich über das obligatorische Minimum des BVG hinaus. Dank der äusserst günstigen Risikobeiträge kann ein überdurchschnittlicher Teil der Beiträge für die künftigen Altersleistungen angespart werden.

Adresse für Formulare und Auskünfte: Pensionskasse Musik und Bildung, Marktgasse 5, 4051 Basel, Tel. 061 906 99 00, info@musikundbildung.ch

BERUFSVERBAND
DER FREIEN
THEATERSCHAFFENDEN

ASSOCIATION
DES CRÉATEURS DU
THÉÂTRE INDÉPENDANT

ASSOCIAZIONE
CREATORI TEATRALI
INDIPENDENTI

Fondation Artes & Comoedia

www.fpac.ch

Die Fondation Artes & Comoedia ist in der französischsprachigen Schweiz ansässig und bietet eine Vorsorgelösung für freischaffende Arbeitnehmer mit Beitragssätzen von 15 % (8 % Arbeitgeberin / 7 % Arbeitnehmer) sowie für Betriebe mit Festangestellten und für freischaffende Selbstständigerwerbende an. Im Rahmen des «Netzwerkes Vorsorge Kultur» können bei Artes & Comoedia auch Beiträge von 12 % der Lohnsumme (je 6 % Arbeitgeberin / Arbeitnehmer) abgerechnet werden.

Zudem können über die «Stiftung Comoedia» Versicherungen für Unfall- und Krankentaggeld abgeschlossen werden, siehe www.comoedia.ch.

Adresse für Formulare und Auskünfte: Fondation de Prévoyance Artes & Comoedia, c/o GiTeC Prévoyance SA, Avenue de l'Eglise-Anglaise 6, 1006 Lausanne, Tel. 0848 731 570 (9–12 Uhr), info@fpac.ch

Pensionskasse Buch

www.pkbuch.ch

Die Pensionskasse BUCH (PK BUCH) wurde 1964 unter dem damaligen Namen «Fürsorgestiftung des Schweizerischen Buchhändler- und Verlegervereins» errichtet.

Mit der Namensänderung zu PK BUCH bringt die Vorsorgeeinrichtung zum Ausdruck, dass sich auch andere dem Buch nahe stehende Branchen, bei ihr versichern lassen können. Für selbstständige Autoren bietet sich damit eine gute Möglichkeit, sich bei der PK BUCH anzuschliessen.

Selbstständige Autoren können bei der PK BUCH auch Einkünfte aus anderen nebenerwerblichen Tätigkeiten für die berufliche Vorsorge anmelden. Versicherbar ist das gesamte AHV-pflichtige Einkommen. Mit einem Anschluss an die PK BUCH können Vorsorgelücken vermieden werden, die beispielsweise dadurch entstehen, dass der Lohn bei einem Teilzeitpensum unterhalb der Eintrittsschwelle in die obligatorische berufliche Vorsorge liegt.

Der Vorsorgeplan SEK (Selbstständige im Kulturbereich) sieht einen Beitragssatz von 12 % vom AHV-Einkommen resp. Lohn vor. Da der Vorsorgeplan keinen Koordinationsabzug vorsieht, erhöhen sich der versicherte Lohn und die daraus resultierenden Leistungen.

Die PK BUCH bietet auch Betrieben mit Festangestellten Vorsorgelösungen an.

Adresse für Formulare und Auskünfte: Pensionskasse BUCH, Durchführungsstelle, Postfach 300, 8401 Winterthur, Tel. 052 261 78 47, beate.jaeger@pkbuch.ch, Kontaktperson: Beate Jäger

FAMILIENAUSGLEICHSKASSEN / KINDERZULAGEN

www.ahv-iv.info/andere

Der Bezug von Kinderzulagen ist kantonal ziemlich unterschiedlich geregelt. Eltern erhalten pro Kind und Monat jedoch mindestens 200 CHF. In der Regel werden die Abgaben an die Familienausgleichskassen mit der AHV-Abrechnung abgewickelt. Die Regelungen können bei den zuständigen kantonalen Ämtern erfragt werden. Eine entsprechende Abklärung lohnt sich.

MUTTERSCHAFTSVERSICHERUNG

<http://www.ahv-iv.info/andere>

Erwerbstätige Frauen (auch Teilzeit) haben Anspruch auf eine Mutterschaftsentschädigung. Voraussetzung ist, dass die Frau vor der Geburt 9 Monate im Sinne des AHV-Gesetzes obligatorisch versichert und von diesen 9 Monaten mindestens 5 erwerbstätig war. Die Entschädigung wird während maximal 14 Wochen nach der Geburt ausbezahlt und beträgt 80 % des Erwerbseinkommens vor der Niederkunft (max. 196 CHF pro Tag bzw. 7350 CHF pro Monat). Die Mutterschaftsentschädigung ist bei Angestellten bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse der Arbeitgeberin, bei allen übrigen direkt bei der zuständigen AHV-Ausgleichskasse zu beantragen.

LOHNAUSFALLVERSICHERUNG BEI UNFALL UND KRANKHEIT

Arbeitgeberinnen sind bei Krankheit oder Unfall während einer gewissen Zeit zur Lohnfortzahlung verpflichtet, aber nur wenn ein Arbeitsverhältnis länger als drei Monate dauert. Dies trifft auf viele temporär beschäftigte Arbeitnehmer der Theater- und Filmberufe nicht zu. Natürlich ist es möglich, vertraglich eine Lohnfortzahlungspflicht oder den Abschluss einer entsprechenden Versicherung vorzusehen.

Für Arzt-, Medikamenten- und Pflegekosten kommt in der Regel die Krankenkasse auch bei Unfall auf, sofern der Zusatz in der Prämie bezahlt wird (bescheidene Zusatzprämie). Selbstständig Erwerbende müssen sich für Lohnausfall sowohl bei Unfall als auch Krankheit selber versichern lassen.

Die allermeisten Versicherungsgesellschaften bieten Lohnausfallversicherungen an. Dabei sind Preis/Leistungsverhältnisse sehr unterschiedlich. Ein Vergleich zwischen verschiedenen Angeboten lohnt sich. Dabei ist auf Folgendes zu achten :

BERUFSVERBAND
DER FREIEN
THEATERSCHAFFENDEN

ASSOCIATION
DES CRÉATEURS DU
THÉÂTRE INDÉPENDANT

ASSOCIAZIONE
CREATORI TEATRALI
INDIPENDENTI

- Der Versicherte sollte die jährliche Lohnsumme, für welche er sich versichern will, selber festlegen und bei Bedarf jedes Jahr ändern können. Es empfiehlt sich, mittels eines Budgeterhebungsbogens selber zu ermitteln, wie viel man im Jahr zum Leben braucht, um so die Höhe der zu versichernden Lohnsumme festzulegen. Budgeterhebungsbogen können bei www.asb-budget.ch heruntergeladen werden.
- Es soll eine Wartefrist festgelegt werden können. Durch die Verlängerung der Wartefrist sollten die Prämien merklich zurückgehen. In der Regel empfiehlt sich eine Wartefrist von 30 Tagen.

Auskunft

ACT arbeitet mit dem Versicherungsvermittler sennest ag in Zürich zusammen. Mitglieder haben Zugang zu einer kollektiven Lohnausfallversicherung. Adresse für Formulare und Auskünfte: sennest ag, Herr Tibor Sennhauser, Hohlstrasse 489, 8048 Zürich, Tel. 044 276 40 30, Fax 044 276 40 35, ts@sennest.ch, www.sennest.ch

Rechtsformen der Produzierenden

GRUNDSÄTZLICHES

Ein Theater oder ein Film lässt sich nicht von einer Einzelperson produzieren. Es handelt sich immer um Gemeinschaftswerke, an denen mehrere Personen beteiligt sind. Es ist unbedingt notwendig, die Verhältnisse zwischen den einzelnen Beteiligten vor Aufnahme der gemeinsamen Arbeit zu klären. Dafür gibt es aus rechtlicher Sicht verschiedene Möglichkeiten, die sich grob in zwei Kategorien einteilen lassen:

- Rechtsformen mit persönlicher Haftung der Beteiligten (Einzelfirma, einfache Gesellschaft)
- Rechtsformen mit Gründung einer juristischen Person, welche dann für Verbindlichkeiten der Produktion haftet (Verein, GmbH, Aktiengesellschaft)

Sobald an einer Produktion mehrere Personen beteiligt sind, ist es eigentlich immer empfehlenswert, eine juristische Person zu gründen. Selbst wenn eine Produktionsgemeinschaft keine juristische Person gründet oder sich für keine Rechtsform entscheiden will, sollten die Beteiligten im Voraus eine schriftliche Vereinbarung über die geplante Zusammenarbeit abschliessen.

WICHTIGSTE PUNKTE

Der Einzelproduzierende / die Einzelunternehmerin

Beschliesst eine Einzelperson, eine eigene Produktion zu lancieren und wählt keine andere juristische Form, so ist sie gegenüber Behörden, Lieferanten, Mitarbeiterinnen etc. allein verantwortlich. Alle Verpflichtungen, die eine Mitarbeiterin gegenüber aussen für die Produktion eingeht, werden von

der Produzentin verantwortet, sofern die Mitarbeiterin nicht absichtlich oder grobfahrlässig gegen die Interessen der Produzentin handelt. Der Name einer Einzelfirma muss aus dem Familiennamen der Inhaberin gebildet werden, mit oder ohne Vornamen. Dabei darf kein Zusatz beigefügt werden, der ein Gesellschaftsverhältnis andeutet (z. B. «& Co» oder ähnlich). Bei einem wirtschaftlichen Fiasko der Produktion wird die Produzentin von den Gläubigern persönlich belangt. Dies kann zu Betreuung, Pfändung und Schuldscheinen führen, die ein Leben lang belasten können. Erreicht eine Einzelfirma einen Umsatz von über 100'000 CHF pro Jahr, muss sie sich ins Handelsregister eintragen lassen, was unter anderem zur Folge hat, dass sie buchführungspflichtig wird sowie der Betreuung auf Konkurs unterliegt.

Diese Rechtsform ist nicht empfehlenswert, ausser die Produzentin verfügt über ausreichende finanzielle Mittel.

Die einfache Gesellschaft

Schliessen sich mehrere Einzelpersonen zu einer gemeinsamen Produktion zusammen und übernehmen das gemeinsame unternehmerische Risiko, so bilden sie, sofern sie keine andere Rechtsform (Verein, GmbH, Aktiengesellschaft) wählen, eine einfache Gesellschaft. In Bezug auf die Gründung einer einfachen Gesellschaft bestehen keine gesetzlichen Formvorschriften; eine mündliche Vereinbarung genügt. Es empfiehlt sich trotzdem dringend, einen schriftlichen Gesellschaftsvertrag abzuschliessen, um beispielsweise die Geschäftsführung, die Gewinn- und Verlustaufteilung sowie die Aufteilung von Arbeitsaufgaben und Kompetenzen zu regeln. Wird nichts Abweichendes vereinbart, so unterliegt die einfache Gesellschaft den Bestimmungen von Art. 530-551 OR.

Trotz ihrer Bezeichnung als «Gesellschaft» ist diese Rechtsform keine juristische Person. Dies hat zur Folge, dass die Mitglieder der einfachen Gesellschaft für alle Verpflichtungen, die von Mitarbeiterinnen oder von den Produzierenden selbst für die Produktion eingegangen werden, persönlich und solidarisch haftbar sind. Jedes einzelne Mitglied der einfachen Gesellschaft kann für die Schulden der Produktion betrieblen und gepfändet werden, selbst wenn das Mitglied diese nicht persönlich verursacht hat.

Diese Rechtsform ist am wenigsten empfehlenswert.

Der Verein

Zwei Personen genügen, um einen Verein zu gründen. Der Verein ist eine juristische Person. Arbeitsverträge, Lieferantenaufträge, Bewilligungen etc. können über den Verein abgewickelt werden. Zur Gründung eines Vereins genügt es, dass der Wille, als Verein zu bestehen, in den Statuten zum Ausdruck gebracht wird. Die Statuten müssen in schriftlicher Form festgehalten werden und Auskunft über den Zweck, die Mittel und die Organisation des Vereins geben. Weiter muss der Verein über einen eigenen Namen verfügen. Bei Schäden oder einem finanziellen Fiasko ist der Verein lediglich mit dem Vereinsvermögen haftbar, sofern die Statuten nichts anderes bestimmen. Betreibt der Verein ein nach kaufmännischer Art geführtes Gewerbe, so ist er (in gewissen Branchen jedoch erst ab einem Umsatz von 100'000 CHF pro Jahr) zur Eintragung ins Handelsregister verpflichtet, womit er der Buchführungspflicht unterliegt (wie die Einzelfirma). Als Gewerbe gilt für das Handelsregister jede selbstständige, auf dauernden Erwerb ausgerichtete wirtschaftliche Tätigkeit.

Die Vereinsform ist für Kleinproduktionen am empfehlenswertesten, weil sie die in die Produktion involvierten Einzelpersonen entlastet und einfach und ohne finanziellen Aufwand zu gründen ist. Doch Vorsicht! Bei fahrlässigen oder gesetzwidrigen Handlungen können die Vereinsverantwortlichen zur Rechenschaft gezogen werden.

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) oder die Aktiengesellschaft (AG)

Beide sind Rechtsformen, die für grössere Produktionen oder bei einer kontinuierlichen Produzententätigkeit zu empfehlen sind. Für die Gründung einer AG ist ein Eigenkapital von 100'000 CHF und für eine GmbH eines von 20'000 CHF erforderlich (Stand 2012). Für die Gründung ist es unbedingt empfehlenswert, eine rechtskundige Person, am besten eine Juristin oder einen Treuhänder, beizuziehen.

SCHLUSSWORT

Grundsätzlich sind nach Schweizer Gesetzgebung mündliche Abmachungen gültig. So bedingen beispielsweise auch mündliche Vereinbarungen ein Arbeits- oder Auftragsverhältnis und müssen demzufolge eingehalten werden. Es ist dementsprechend nicht zulässig, einem Mitarbeiter zu Beginn einer Produktion ein Honorar zuzusichern, um bei Produktionsende festzustellen, dass die Erträge doch kleiner als vorgesehen waren und der Mitarbeiter nun auf einen Teil des Honorars zu verzichten habe. Einen Verlust (Honorarverzicht) müssen nur jene decken, die umgekehrt auch an einem Gewinn beteiligt sind. Nur wer nicht auf Anweisung eines anderen arbeitet, sondern gleichberechtigtes Mitglied einer Produktionsgemeinschaft ist, beispielsweise als Mitglied einer einfachen Gesellschaft, eines Vereins oder als Mitinhaber einer GmbH, kann bei einem Verlust in die Verantwortung genommen werden.

Verbände, Beratungsstellen und Hilfseinrichtungen

VERBÄNDE

Theater

ACT, Berufsverband der Freien
Theaterschaffenden
www.a-c-t.ch
Bollwerk 35, 3011 Bern
Tel. 031 312 80 08
info@a-c-t.ch

Artos
www.artos-net.ch
Rue du Grand-Pré 5
1007 Lausanne
Tel. 021 621 80 60
admin@artos-net.ch

astej, Schweizerischer Verband für
Kinder- und Jugendtheater
www.astej.ch
Speichergasse 4
Postfach 107, 3000 Bern
Tel. 031 318 16 16
info@astej.ch

BASIS, Bureau des Arts de la
Scène des Indépendants Suisses
www.basisnet.ch
9, av. Ste-Clothilde, 1205 Genf
Tel. 079 345 68 78
grandfa@citycable.ch

ktv, Vereinigung für KünstlerInnen-
Theater-VeranstalterInnen Schweiz
www.ktv.ch
Obergasse 1, Postfach 3350
2502 Biel 3
Tel. 032 323 50 85
info@ktv.ch

Rete TASI, Teatri Associati
della Svizzera Italiana
www.tasi.ch
Postfach 6506
6901 Lugano
Tel. 078 806 70 60
teatri@tasi.ch

SBV, Schweizerischer
Bühnenverband
www.theaterschweiz.ch
Laufenstrasse 27, 4053 Basel
Tel. 061 331 38 63
info@theater-schweiz.ch

SBKV, Schweizerischer
Bühnenkünstlerverband
www.sbkv.com
Kasernenstrasse 15, 8004 Zürich
Tel. 044 380 77 77
sbkv@sbkv.com

SSRS, Syndicat Suisse
Romand du Spectacle
www.ssrs.ch
Postfach 235, 1008 Prilly
Tel. 076 442 29 63
lesyndicat@ssrs.ch

SuisseTHEATRE ITI
www.iti-swiss.ch
General Guisan-Strasse 174
4054 Basel
Tel. 061 301 85 15
info@iti-swiss.ch

tps – Fachverband
Theaterpädagogik Schweiz
www.tps-fachverband.ch
Dornacherstrasse 192
4053 Basel
Tel. 079 683 94 77
info@tps-fachverband.ch

UNIMA SUISSE, Vereinigung
Puppen- und Figurentheater
www.unimasuisse.ch
Eggstrasse 21, 9100 Herisau
Tel. 071 350 11 15
info@unimasuisse.ch

Film

ARF / FDS, Verband Filmregie
und Drehbuch Schweiz
www.realisateurs.ch
Neugasse 10, 8005 Zürich
Tel. 044 253 19 88
info@realisateurs.ch

GARP, Gruppe Autoren,
Regisseure, Produzenten
www.garp-cinema.ch
Postfach 1138, 8042 Zürich
Tel. 043 536 84 91
info@garp-cinema.ch

SFA, Swiss Film Association
www.swissfilm.org
Hermetschloostrasse 77
8048 Zürich
Tel. 079 797 47 77
rita.kovacs@swissfilm-association.ch

UTR, Union des Théâtres Romands
www.utr.ch
Clermont 137, 2616 La Cibourg
Tel. 032 913 53 84
ericlavanchy@utr.ch

SFP, Schweizerischer
Verband der Filmproduzenten
www.swissfilmproducers.ch
Zinggstrasse 16, 3007 Bern
Tel. 031 370 10 60
info@swissfilmproducers.ch

SSFV, Schweizer Syndikat
Film und Video
www.ssfv.ch
Josefstrasse 106
Postfach 2210, 8031 Zürich
Tel. 044 272 21 49
info@ssfv.ch

BERUFLICHE VORSORGE

CAST, Charles Apothéoz-Stiftung
Kasernenstrasse 15
www.cast-stiftung.ch
Postfach 1775
8021 Zürich
Tel. 043 322 13 05
info@cast-stiftung.ch

VFA, Vorsorgestiftung
Film und Audiovision
www.vfa.ch; www.vfa-fpa.ch
Sekretariat
Postfach 2210, 8031 Zürich
Tel. 044 272 21 49
sekretariat@vfa-fpa.ch

Fondation de Prévoyance
Artes & Comoedia
c/o GiTeC Prévoyance SA
www.fpac.ch
Avenue de l'Eglise-Anglaise 6
1006 Lausanne
Tel. 0848 731 570
info@fpac.ch

UNTERSTÜTZUNG IN SOZIALEN NOTLAGEN

Film und Audiovision

Suissimage, Solidaritätsfonds
www.suissimage.ch
Neuengasse 23, 3001 Bern
Tel. 031 313 36 40
valentin.blank@suissimage.ch

Alle künstlerischen Bereiche

Suisseculture Sociale
www.suisseculture.ch/de/suissecul-ture-sociale.html
Postfach, 8031 Zürich
scsinfo@vtxmail.ch

Theater / Film und Audiovision / Musik: Interpreten

Schweizerische Interpretienstiftung
www.interpreten.ch
Kasernenstrasse 15
8004 Zürich
Tel. 043 322 10 60
info@interpreten.ch

Avenue de la Gare 2
2000 Neuenburg
Tel. 032 724 31 25
antennenromande@interpreten.ch

BERATUNG FÜR KULTURSCHAFFENDE

Artlink, Büro für Kulturkooperation
www.artlink.ch
Waisenhausplatz 30
Postfach 109
3000 Bern 7
Tel. 031 311 62 60
info@artlink.ch

Beratung für in der Schweiz lebende Künstlerinnen und Künstler aus Afrika, Asien und Südamerika

SSA, Schweizerische
Autorengesellschaft
www.ssa.ch
Rue Centrale 12/14
1003 Lausanne
Tel. 021 313 44 55
info@ssa.ch

Suisseculture Sociale
www.suisseculture.ch/de/suissecul-ture-sociale.html
Postfach
8031 Zürich
scsinfo@vtxmail.ch

Beratung in Sozialversicherungsfragen und in sozialer Notlage

Schweizerische Interpreten-
genossenschaft SIG
www.interpreten.ch
Kasernenstrasse 15, 8004 Zürich
Tel. 043 322 10 60
info@interpreten.ch

Beratung auf dem Gebiet der verwandten Schutzrechte

ALLGEMEINE BERATUNG

Aufbau eines selbstständigen Erwerbs

Budgetberatung
(private Budgetberechnung)
www.asb-budget.ch
Arbeitsgemeinschaft
Schweizerischer Budgetberatungs-
stellen (ABS)
Hashubelweg 7
5014 Gretzenbach
Tel. 062 849 42 45

Gründerzentren
www.grueze.ch
Bern : Tel. 031 335 62 62
info@grueze.ch

Gesundheitswesen/Krankenkasse

Patientenstellen

www.patientenstelle.ch
www.patientenstelle-aargau-solo-thurn.ch
Patientenstelle Aargau/Solothurn
Bachstrasse 15
Postfach, 5001 Aarau
Tel. 062 835 29 50

Patientenstelle Ostschweiz
Zürcherstrasse 194a
8501 Frauenfeld
Tel. 052 721 52 92
patientenstelle.ostschweiz@bluewin.ch

Patientenstelle Basel
Hebelstrasse 53, 4002 Basel
Tel. 061 261 42 41
patientenstelle.basel@bluewin.ch

Patientenstelle Zentralschweiz
St. Karli-Quai 12, 6000 Luzern
Tel. 041 410 10 14
patientenstelle.luzern@bluewin.ch

Patientenstelle Zürich
Hofwiesenstrasse 3, Postfach
8042 Zürich
Tel. 044 361 92 56
info@patientenstelle.ch

Patientenorganisationen

www.spo.ch
Bern
Eigerplatz 12, 3007 Bern
Tel. 031 372 13 11
be@spo.ch

St. Gallen
Rosenbergstrasse 85
9000 St. Gallen
Tel. 071 278 42 40
sg@spo.ch

Lausanne
chemin de Mont-Paisible 18
1011 Lausanne
Tel. 021 314 73 88
vd@spo.ch

Zürich
Häringstrasse 20, 8001 Zürich
Tel. 044 252 54 22
zh@spo.ch

Oltén, Im Spitalpark
Fährweg 10, 4600 Oltén
Tel. 062 206 77 26
zh@spo.ch

Hotline für Nichtmitglieder:
Tel. 0900 56 70 47 (Fr. 2.13 pro min
inkl. MWST), Montag bis Freitag
9–16 Uhr

Sozialinformation allgemein

IZS Informationszentrum
Sozialdepartement
www.stadt-zuerich.ch/izs
Ausstellungsstrasse 88
8005 Zürich
Tel. 044 447 17 17

Sozialdienst Stadt Bern
Predigergasse 10
Postfach 573, 3000 Bern 7
Tel. 031 321 60 27

oder Frankenstrasse 1
3018 Bern
Tel. 031 321 58 88

Steuerberater / Treuhänder

Schweizerischer Treuhänder-Verband
www.treuhandswiss.ch
Monbijoustrasse 20
Postfach 8520, 3001 Bern
Tel. 031 380 64 30
info@treuhandswiss.ch

Versicherungen und private Vorsorge

sennest ag, unabhängige Versicherungsberatung
www.sennest.ch
Hohlstrasse 489, 8048 Zürich
Tel. 044 276 40 30
beratung@sennest.ch

Versicherungs- und Sozialversicherungsrecht

ASSI, Stiftung zum Schutz der Versicherten
www.assistiftung.ch
Administration
Postfach 129, 6034 Inwil
Tel. 041 448 46 34
mail@assistiftung.ch

suissimage

Stiftung Solidaritätsfonds
Fondation de solidarité
Fondazione di solidarietà
Fundaziun da solidaritad



Schweizerische Interpretengenossenschaft
Coopérative suisse des artistes interprètes

Als Nummer 1 im Versicherungs-
markt Schweiz bieten
wir individuelle Lösungen
und kompetente Beratung
in Versicherungsfragen.
Einfach und unkompliziert.

AXA.ch
0800 809 809



Finanzielle Sicherheit / **neu definiert**

sennest ag
unabhängige
versicherungs-
beratung

Wir beraten Firmen-
und Privatkunden

sennest ag
Hohlstrasse 489, 8048 Zürich
Telefon 044 276 40 30
Fax 044 276 40 35
E-Mail: beratung@sennest.ch
Homepage: www.sennest.ch

CAST

Charles Apothéloz-Stiftung
Berufliche Vorsorge für Kulturschaffende

Charles Apothéloz-Stiftung
Berufliche Vorsorge
für Kulturschaffende

Kasernenstrasse 15
Postfach 1775, 8021 Zürich

Auskünfte: Yolanda Schweri
Tel.: 043 322 13 05
Mail: info@cast-stiftung.ch
Web: www.cast-stiftung.ch

3. Auflage 2012

Text / verantwortlicher Redaktor: Hans Läubli

© ACT / Hans Läubli / ISBN 978-3-9523956-0-8

Grafische Gestaltung: Hotpepper Studio, Julian Gampert

Korrektur: Marcia Bodenmann

Gesamtverantwortung: ACT, Berufsverband der Freien Theaterschaffenden

BERUFSVERBAND DER FREIEN THEATERSCHAFFENDEN
ASSOCIATION DES CRÉATEURS DU THÉÂTRE INDÉPENDANT
ASSOCIAZIONE CREATORI TEATRALI INDIPENDENTI

ACT

Bollwerk 35 | CH-3011 Bern
T 031 312 80 08 | F 031 312 80 49
info@a-c-t.ch | www.a-c-t.ch