

Variable und schwankende Löhne im BVG: Was muss, was kann versichert werden?

Ist es in Ordnung, auf dem Bonus keine Pensionskassenbeiträge abzurechnen? Wie wird bei Mitarbeitenden vorgegangen, deren Einkommen stark schwankt? Ist es notwendig, auf den kalkulatorischen Privatanteil bei Firmengewinnen Pensionskassenbeiträge zu bezahlen? Die Autoren machen nachfolgend eine Auslegeordnung rund um diese sowie weitere Fragestellungen.



Yves Goldmann



Cyrill Habegger

Um die Frage zu klären, was in der zweiten Säule versichert werden muss und was versichert werden kann, sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen abzustecken. Diese sind vereinfacht wie folgt:

- Zwingend versichert sind Arbeitnehmende, welche über 18 Jahre alt sind, das Rentenalter noch nicht erreicht haben und einen Jahreslohn von über CHF 21'510 erzielen.
- Obligatorisch versichert ist der Jahreslohn zwischen CHF 25'095 und CHF 86'040 (Stand 2021). Dieser versicherte Lohn wird «koordinierter Lohn» genannt.

- Da erste und zweite Säule koordiniert sind, ist grundsätzlich der AHV-Lohn auch der BVG-Lohn (Art. 7 Abs. 2 BVG). AHV-pflichtige Lohnkomponenten sind deshalb auch BVG-pflichtige Lohnkomponenten. Einige Ausnahmen werden in diesem Artikel aufgezeigt.

- Umgekehrt kann nur das im BVG versichert werden, was in der AHV versichert ist. Wiederum existieren eng gesteckte Ausnahmen.

Der AHV-Lohn

Wie erwähnt ist der Lohn, der im BVG versichert werden muss (kann), grundsätzlich deckungsgleich mit dem in der AHV versicherten Lohn. Es lohnt sich daher, ein paar Ausführungen zum AHV-Lohn zu machen. Der sogenannte «massgebende Lohn» gemäss Art. 5 Abs. 2 AHVG setzt sich aus allen Entgelten zusammen, welche arbeitnehmende Personen für geleistete Arbeit erhalten. Die

Entgelte, welche hiermit gemeint sind, sind zahlreich und beinhalten neben dem Grundlohn z.B. geldwerte Vorteile aus Mitarbeiterbeteiligungen, Naturalbezüge oder Ferienentschädigungen. Umgekehrt gehören Familienzulagen oder effektive Spesenentschädigungen, wie grundsätzlich auch genehmigte pauschale Spesenentschädigungen, nicht zum massgebenden Lohn.¹

Der obligatorisch versicherte Lohn

Wie beschrieben ist in der zweiten Säule der Jahreslohn zwischen CHF 25'095 und CHF 86'040 obligatorisch versichert. Das BVG macht dabei keinen Unterschied, ob es sich um fixe Monatslöhne oder variable Lohnzahlungen handelt. Einzig Lohnbestandteile, welche nur gelegentlich anfallen, dürfen reglementarisch ausgeschlossen werden. Eine jährliche, erfolgsabhängige Komponente qualifiziert gerade nicht als gelegentliche Lohnzahlung.

Für den Lohnanteil bis CHF 25'095 gilt die Annahme, dass er durch AHV und IV bereits ausreichend versichert ist. Der Abzug von CHF 25'095 heisst «Koordinationsabzug» und berücksichtigt den Beschäftigungsgrad nicht. Teilzeitpensen führen daher im Obligatorium zu einer überproportionalen Vorsorgelücke.

Überobligatorium und umhüllender Bereich

Beim BVG handelt es sich um ein Minimalgesetz. Die im Gesetz definierten Beiträge und Leistungen werden als BVG-Minimum oder Obligatorium bezeichnet. Jeder Ar-

Literaturnachweis

¹ Eine umfangreiche Darstellung hinsichtlich massgebendem Lohn und ausgenommenen Entschädigungskomponenten findet sich in der «Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV, IV und EO (WML)» <https://sozialversicherungen.admin.ch/de/d/6944/download>.

beitgeber ist jedoch herzlich eingeladen, seine Angestellten in einem besser ausgebauten Vorsorgeplan zu versichern; hierfür schuf der Gesetzgeber sogar steuerliche Anreize.

In den Vorsorgeplänen der meisten Versicherten wird der versicherbare Jahreslohn daher nicht auf CHF 86'040 beschränkt. Es ist zulässig, Löhne bis zum Zehnfachen dieses Betrags (derzeit CHF 860'400) zu versichern. Der Teil oberhalb von CHF 86'040 wird Überobligatorium genannt. Ein Vorsorgeplan, der über das Obligatorium hinaus geht, heisst umhüllend.

Sobald der Lohn den Betrag von CHF 86'040 erreicht, kann der Vorsorgeplan relativ frei definieren, wie der darüber liegende Lohnanteil versichert wird. Es ist aber zu beachten, dass es sich bei der zweiten Säule um eine Sozialversicherung handelt. Daher gelten die Grundsätze der Planmässigkeit und der Kollektivität. Der Vorsorgeplan muss also im Voraus klar beschreiben, welche Lohnbestandteile versichert und welche nicht berücksichtigt werden. Diese Definition gilt für alle betroffenen Versicherten. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass der Arbeitgeber im Arbeitsvertrag Garantien über die Versicherung in der Pensionskasse abgibt. Da die Pensionskasse den Arbeitsvertrag aber gerade nicht unterzeichnet, ist sie als unbeteiligte Drittperson von der abgegebenen Garantie nicht betroffen. Falls der Arbeitgeber also eine von der Pensionskasse nicht erfüllbare Garantie abgegeben hat, haftet der Arbeitgeber für die Folgen. Der Arbeitgeber sollte daher jeweils abklären, ob er für die von ihm zugesagte Leistung überhaupt als Garant auftreten kann.

Die meisten umhüllenden Vorsorgepläne versichern den gesamten Fixlohn und regeln die variablen Bestandteile explizit.

Variable Lohnbestandteile

Der einfachste Ansatz schliesst alle variablen Lohnbestandteile von der Versicherung in der zweiten Säule aus. Die Voraussetzung dafür ist, dass das Obligatorium durch den Fixlohn bereits erfüllt ist. Je höher der variable Anteil an der Gesamtentlohnung ist, umso weniger entspricht dieses Vorgehen dem Vorsorgegedanken. Wenn jedoch umgekehrt die variablen Bestandteile versichert werden und diese stark schwanken, erschwert dies den Budgetprozess beim Arbeitgeber und kann im Extremfall bis zu einem Liquiditätsengpass führen.

In der Praxis sind daher zahlreiche Methoden anzutreffen, um die Lohnschwankungen zu glätten. Anstelle der effektiv ausgerichteten variablen Lohnkomponente wird eine im Vorsorgeplan klar definierte Grösse versichert wie z. B. der budgetierte Bonus, ein Prozentsatz (häufig 20 bis 30 Prozent) des Fixlohns, der durchschnittliche Bonus der letzten drei oder fünf Jahre o. ä.

Alle diese Methoden sind zulässig, solange der in Pensionskasse versicherte Lohn nicht höher ist als der AHV-Lohn. Dabei sind in einzelnen Jahren sogar Ausreisser erlaubt, falls gezeigt werden kann, dass die Abweichung nicht systematischer Natur ist und der versicherte Lohn im drei- bis fünfjährigen Schnitt den AHV-Lohn nicht übersteigt.

Schwankende Löhne

In diesem Fall ist der ganze Jahreslohn starken Schwankungen unterworfen. Die Versicherung des jeweils aktuellen Lohns würde zu stossenden Resultaten führen.

In wirtschaftlich schlechten Zeiten erhöht sich in der Regel die Wahrscheinlichkeit, invalid zu werden. In den meisten Vorsorgeplänen ist die Invalidenrente als Prozentsatz des versicherten Lohns definiert. Während einer Rezession ergäbe sich damit die Konstellation, dass der versicherte Lohn massgeblich sinkt, der Arbeitnehmer krank wird und sich seine Invalidenrente auf dem letzten, also deutlich tieferen Lohn berechnet. Dabei hat er in der wirtschaftlich besseren Vergangenheit Beiträge auf der Basis seines damaligen, deutlich höheren Lohns bezahlt.

Aus diesem Grund lässt es das BVG bereits im obligatorischen Bereich zu, dass der Vorsorgeplan bei Berufen, in denen der Beschäftigungsgrad oder die Einkommenshöhe stark schwanken, die koordinierten Löhne pauschal nach dem Durchschnittslohn der jeweiligen Berufsgruppe festsetzt oder dass der Vorsorgeplan vom Jahreslohn abweicht und dafür auf den für eine bestimmte Zahlungsperiode ausgerichteten Lohn abstellt. Was im Obligatorium erlaubt ist, ist auch im umhüllenden Bereich zulässig.

BVG-Pflicht bei Naturalbezügen («Fringe Benefits»)

Aus den eingangs gemachten Erläuterungen, dass der BVG-Lohn grundsätzlich dem AHV-Lohn entspricht, geht hervor, dass AHV-pflichtige Lohnnebenleistungen dann zwingend in der zweiten Säule zu versichern sind, wenn der umhüllende Vorsorgeplan diese Nebenleistungen nicht ausschliesst. Der Privatanteil beim privat nutzbaren Firmenwagen ist also BVG-pflichtiger Lohnbestandteil und auf den, typischerweise pauschal ermittelten, geldwerten Vorteil sind BVG-Beiträge geschuldet. Wenn sich per 1. Januar 2022 der jährliche geldwerte Vorteil aus Firmenwagen von 9.6 % des Kaufpreises auf 10.8 % erhöht, wird ohne weiteres der in der zweiten Säule versicherte Lohn ebenfalls ansteigen.

Gleiches gilt für andere Fringe Benefits, wie z. B. Verpflegung oder Unterkunft. Gerade beim Firmenwagen dürfte es jedoch oft der Fall sein, dass die Mitarbeitenden auch ohne den geldwerten Vorteil bereits den oberen Grenzbe-

trag des obligatorisch zu versichernden Lohns erreichen und entsprechend Gestaltungsspielraum besteht. Wie bereits ausgeführt kann man im überobligatorischen Bereich Regelungen treffen und den Privatanteil nicht, oder nur mit dem Minimum von CHF 150 monatlich, versichern, um zu vermeiden, dass sich der BVG-Lohn ändert, wenn jemand ein anderes Firmenauto erhält.

Korrekturen im Rahmen einer AHV- (SUVA-)Revision

Die Ausgleichskassen, respektive die SUVA, nehmen regelmässig Arbeitgeberkontrollen vor, um zu prüfen, ob korrekt mit den Sozialversicherungen abgerechnet wurde. Kommt es aufgrund solcher Kontrollen zu Aufrechnungen, stellt sich die Frage, ob die zusätzlich AHV-pflichtigen Lohnbestandteile auch nachträglich in der zweiten Säule abgerechnet werden müssen. Nach Meinung der Autoren ist dies im obligatorischen Bereich sicher der Fall, da der BVG-Lohn, wie schon mehrfach erwähnt, dem AHV-Lohn entspricht. Im überobligatorischen Bereich stellt sich die Frage, was das Reglement vorsieht. In nicht wenigen Fällen dürfte jedoch auch dort der AHV-Lohn versichert sein, weshalb auch im überobligatorischen Bereich grundsätzlich Korrekturen anzubringen sind.

Fazit

Bei der Versicherung variabler und schwankender Lohnbestandteile besteht in der zweiten Säule durchaus eine gewisse Flexibilität, insbesondere im überobligatorischen bzw. umhüllenden Bereich.

Wie dieser Spielraum am besten zu nutzen ist, hängt stark von den Bedürfnissen des Arbeitgebers und seiner Belegschaft ab.

Jede Variante hat ihre Vor- und Nachteile, welche am besten durch Vergleichsberechnungen sichtbar gemacht werden. Zur Vermeidung von Unklarheiten ist eine präzise Formulierung in den relevanten Reglementen unabdingbar. Im Zweifelsfall empfiehlt es sich, professionelle Beratung hinzuzuziehen.

Yves Goldmann, Pensionskassen-Experte SKPE und Kundenverantwortlicher bei PensExpert AG, Zürich, yves.goldmann@pens-expert.ch

Cyrill Habegger, dipl. Steuerexperte und Leiter Steuern bei PensExpert AG, Luzern cyrill.habegger@pens-expert.ch