

Schnittstelle zwischen Pensionskasse und Arbeitgeber

Versicherter Lohn

Der versicherte Lohn ist eine der wichtigsten Bezugsgrössen in der beruflichen Vorsorge und gleichzeitig ein Bereich, in dem die Zusammenarbeit von Pensionskasse und Arbeitgeber besonders gefordert ist. Ein neueres Urteil (BGE 140 V 145) soll zum Anlass genommen werden, einen grundlegenden Überblick zum versicherten Lohn und zur erforderlichen Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse zu geben.

Nach einem kurzen Blick auf die Grundlagen des versicherten Lohns im Vorsorge-recht und der vorsorgerechtlichen Einordnung einzelner Lohnbestandteile werden wir kurz auf die erforderliche Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Pensionskasse bei der Gestaltung der Arbeitsverträge sowie bei der Lohnmeldung an die Pensionskasse eingehen und abschliessend darlegen, welche möglichen Folgen eine mangelnde Abstimmung haben kann.

Grundlagen Obligatorium

Für den obligatorisch zu versichernden Teil des AHV-pflichtigen Lohns¹ gelten die folgenden Grundsätze: Der zu versichernde Lohn entspricht grundsätzlich dem AHV-pflichtigen Lohn.² Abweichungen sind auf die in Artikel 3 BVV 2 genannten Ausnahmen beschränkt (siehe Kasten) und müssen zur Gültigkeit im Reglement vorgesehen werden. Es genügt nicht, wenn die Reglementsbestimmung die gesetzlichen Vorgaben einfach wiederholt. Die reglementarische Regelung muss vielmehr konkret und eindeutig formuliert sein, damit einzelne Lohnbestandteile vom Obligatorium ausgenommen werden können. Aus dem Reglement muss klar hervorgehen, welche konkreten Lohnbestandteile zum versicherten Lohn gehören.

Häufig sollen «gelegentlich» anfallende Lohnbestandteile vom versicherten Lohn ausgeklammert werden. In diesem Fall ist zunächst zu prüfen, welche vom betreffenden Unternehmen konkret ausbezahlten Lohnbestandteile unter diesen Begriff fal-

len. Anschliessend ist sicherzustellen, dass der Arbeitgeber dieses Verständnis teilt und die Lohnmeldung entsprechend ausführt.

Damit von gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen gesprochen werden kann, ist ausschlaggebend, dass die Regelmässigkeit der Zahlung nicht von Anfang an feststeht. Mit dem Begriff «gelegentlich» wird nicht ausgeschlossen, dass die betreffende Zulage immer wieder gewährt wird, solange sie nicht durchgehend auszurichten ist. «Gelegentlich» bedeutet etwa «hie und da», «nicht regelmässig», «bei Gelegenheit» und beinhaltet somit eine gewisse Zufälligkeit. Der Bezeichnung einer Lohnkomponente kommt dabei keine entscheidende Bedeutung zu, es ist vielmehr auf die tatsächliche Ausgestaltung abzustellen. Aufgrund der Zielsetzung des Gesetzgebers³ ist allerdings zu beachten, dass der Versicherungsschutz durch den Ausschluss gelegentlich anfallender Lohnbestandteile nicht entscheidend geschmälert werden darf.

³ Hier: Ausweitung des Geltungsbereichs der obligatorischen beruflichen Vorsorge auf Personen mit kleinen Einkommen.

Autorinnen

Laurence Uttinger

Senior Associate,
Niederer Kraft &
Frey AG, Zürich



In Kürze

- > Die regelmässige Abstimmung zwischen Arbeitgeber und Vorsorgeeinrichtung ist im Bereich des versicherten Lohns unumgänglich und kann spätere Nachzahlungen von Beiträgen oder Leistungen sowie Schadenersatzpflichten verhindern
- > Es lohnt sich, die nötige Zeit für ein gemeinsames Verständnis und regelmässige Aktualisierungen aufzuwenden

Schichtzulagen, Überstundenzuschläge und Zuschläge für Sonntagsarbeit gelten als AHV-pflichtiger Lohn.⁴ Soweit Schichtzulagen nachgewiesenermassen Unkostenersatz darstellen, sind sie nicht AHV-pflichtiger Lohn und damit für die berufliche Vorsorge unbeachtlich.⁵ Massgebender AHV-Lohn sind solche Zulagen dagegen dann, wenn sie nicht dem Ersatz von Auslagen, sondern der mit der Schichtarbeit verbundenen Erschwernissen dienen.⁶ Überstundenzuschläge dürften

⁴ Art. 321c OR; Art. 5 Abs. 2, Art. 5 Abs. 4 AHVG; Art. 6 ff. AHVV.

⁵ BGE 104 V 57, E.3.

⁶ Jürg Brechbühl, in: Schneider/Geiser/Gächter (Hrsg.), BVG und FZG – Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung sowie über die Freizügigkeit in der beruflichen Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung, BVG Art. 7 N 30.



Evelyn Schilter
Senior Associate,
Niederer Kraft &
Frey AG, Zürich

¹ Im Jahr 2015 entspricht dies dem Lohn zwischen 24 675 und 84 600 Franken.

² Art. 7 Abs. 2 BVG.

oft nur gelegentlich anfallen, nicht aber Schichtzulagen.

Gratifikationen, 13. Monatslohn und vertraglich vereinbarte Umsatzbeteiligungen sind regelmässig anfallende Lohnbestandteile und können im Obligatorium daher reglementarisch nicht vom zu versichernden Lohn ausgenommen werden, auch wenn beispielsweise die Umsatzbeteiligung in der Höhe jeweils stark variiert.

Demgegenüber sind Dienstaltersgeschenke typischerweise gelegentlich anfallende Vergütungen, die vom Jahreslohn ausgeklammert werden dürfen.

Boni und Erfolgsbeteiligungen sind grundsätzlich keine gelegentlichen Lohnbestandteile, da sie regelmässig, wenn auch individuell und in der Höhe unterschiedlich anfallen.

Grundlagen Überobligatorium

Im Überobligatorium, das heisst unter und oberhalb der eingangs genannten Grenzbeträge, ist eine Vorsorgeeinrichtung frei, den versicherten Lohn so zu definieren, wie sie es möchte, immer vorausgesetzt die Grundsätze der beruflichen Vorsorge⁷ sowie der Gleichbehandlung, der Verhältnismässigkeit und des Willkürverbots sind eingehalten. In diesem Bereich sind der Versicherung daher nur

⁷ Vgl. Art. 1 BVG und Art. 1 bis 1h BW 2.

Artikel 3 BVV 2 – Bestimmung des koordinierten Lohns

- 1 Die Vorsorgeeinrichtung kann in ihrem Reglement vom massgebenden Lohn der AHV abweichen, indem sie:
 - a. Lohnbestandteile weglässt, die nur gelegentlich anfallen;
 - b. den koordinierten Jahreslohn zum voraus aufgrund des letzten bekannten Jahreslohns bestimmt; sie muss dabei die für das laufende Jahr bereits vereinbarten Änderungen berücksichtigen;
 - c. bei Berufen, in denen der Beschäftigungsgrad oder die Einkommenshöhe stark schwanken, die koordinierten Löhne pauschal nach dem Durchschnittslohn der jeweiligen Berufsgruppe festsetzt.
- 2 Die Vorsorgeeinrichtung kann bei der Bestimmung des koordinierten Lohns ferner vom Jahreslohn abweichen und dafür auf den für eine bestimmte Zahlungsperiode ausgerichteten Lohn abstellen. [...]

nach oben Grenzen gesetzt: Einerseits darf der versicherte Lohn grundsätzlich nicht höher sein, als der AHV-pflichtige Lohn, andererseits den zehnfachen oberen Grenzbetrag nicht überschreiten.

Auch hier ist darauf zu achten, dass die reglementarische Regelung konkret und eindeutig formuliert ist. Unklare Formulierungen führen dazu, dass einzelne Lohnbestandteile im Zweifel zum versicherten Lohn zu rechnen sind.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag regelt die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Obwohl das Bedürfnis, dem Arbeitsvertrag auch eine Informationsfunktion zuzuschreiben und beispielsweise Sozialversicherungsabzüge aufzuführen, verständlich ist, muss davon abgeraten werden. Es ist empfehlenswert, den Hinweis auf Sozialversicherungsabgaben so kurz und allgemein wie möglich zu halten und auf die entsprechenden Gesetze und Verträge zu verweisen. Dies verhindert, dass bei Änderungen äusserer Umstände (wie zum Beispiel von Beitragssätzen) die Arbeitsverträge geändert werden müssen und verringert das Risiko, dass der Arbeitsvertrag anderes festhält als beispielsweise das Reglement oder der Vorsorgeplan.

Lohnmeldung

Die Meldung der versicherten Löhne vom Arbeitgeber an die Pensionskasse kann von dieser mangels Zugriff auf die relevanten Informationen kaum verifiziert werden. Deshalb ist es umso wichtiger, dass Arbeitgeber und Pensionskasse das Reglement gleich verstehen und dieses auf die konkreten Verhältnisse beim Arbeitgeber abgestimmt ist. Mit anderen Worten sind die Lohnbestandteile, die vom betreffenden Unternehmen bezahlt werden, einzeln hinsichtlich Einordnung ins Reglement zu prüfen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass Änderungen von Entschädigungskomponenten mit der Pensionskasse abgestimmt werden und gegebenenfalls das Reglement angepasst wird. Es ist empfehlenswert, sich einmal jährlich über diese Frage auszutauschen.

Folgen einer mangelnden Abstimmung

Hält der Arbeitsvertrag höhere Beiträge oder Leistungen fest, als die ent-

sprechenden Reglemente oder Versicherungsverträge, kann der Arbeitnehmer die Differenz vom Arbeitgeber nachfordern. Da die Vorsorgeeinrichtung diese Beiträge nicht entgegennehmen kann, wird die Entschädigung regelmässig an den Arbeitnehmer direkt fliessen. Im Leistungsfall kann dies zu beträchtlichen Zahlungen führen.

Hält der Arbeitsvertrag tiefere Beiträge fest, als die entsprechenden Reglemente oder Versicherungsverträge, hat die Vorsorgeeinrichtung dem Arbeitnehmer trotzdem die volle Leistung auszurichten, da sich die Leistungspflicht aus dem Reglement ergibt und nicht aus dem Arbeitsvertrag. Die Differenz trägt im Ergebnis der Arbeitgeber.

Meldet der Arbeitgeber der Pensionskasse einen zu tiefen Lohn, indem beispielsweise regelmässig anfallende Schichtzulagen ausgeklammert werden oder das Reglement in anderer Weise nicht korrekt angewandt wird, entgehen dem versicherten Arbeitnehmer Beiträge. Meist wird dies jedoch erst Jahre später im Leistungsfall bemerkt. Da sich der Anspruch des Versicherten, dass die Vorsorgeleistungen auf dem korrekten versicherten Lohn berechnet werden, gegen die Vorsorgeeinrichtung richtet, muss diese die Beitragsdifferenz beim Arbeitgeber nachfordern. Der Arbeitgeber wiederum hat die Arbeitnehmerbeiträge beim Arbeitnehmer einzufordern.

In diesen Konstellationen ist immer auch die Verjährung zu bedenken. Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge unterliegen der fünfjährigen Verjährungsfrist gemäss Art. 41 Abs. 2 BVG. Die Verjährungsfrist beginnt vom Zeitpunkt der Fälligkeit der Leistung zu laufen.⁸ Wann die Beiträge zu bezahlen sind, ergibt sich regelmässig aus dem Anschlussvertrag oder dem Reglement. Ist nichts geregelt, sind die Beiträge spätestens jeweils am Ende des ersten Monats nach dem Jahr, für das sie geschuldet sind, der Vorsorgeeinrichtung zu überweisen.⁹ ■

⁸ Art. 41 Abs. 2 i.V.m. Art. 130 Abs.1 OR.

⁹ Art. 66 Abs. 4 BVG.