

Jusletter

Der versicherte Lohn in der beruflichen Vorsorge

Stolpersteine für Arbeitgebende

Autor/Autorin: Raphael Zellweger

Beitragsart: Beiträge

Sozialversicherungsrecht: Sozialversicherungsrecht

Zitiervorschlag: Raphael Zellweger, Der versicherte Lohn in der beruflichen Vorsorge, in: Jusletter 12. August 2019

Die korrekte Bestimmung des versicherten Lohnes ist in der beruflichen Vorsorge von grosser Bedeutung. Für die Höhe der Beiträge und Leistungen ist entscheidend, welche der an Arbeitnehmende ausgerichteten Zuwendungen als «versicherter Lohn» zu qualifizieren sind und welche nicht. Im Bereich der beruflichen Vorsorge ist dabei besonders, dass es den Vorsorgeeinrichtungen – in unterschiedlichen Graden – offensteht, vom Lohnbegriff der AHV abzuweichen. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, welcher Lohnbegriff für die berufliche Vorsorge massgebend ist und welche Stolpersteine sich für Arbeitgebende in diesem Zusammenhang ergeben können.

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung

II. Der Lohnbegriff der AHV als Ausgangspunkt

III. Die Umschreibung des versicherten Lohnes in der beruflichen Vorsorge

1. Grundsätzliches

2. Der Lohnbegriff im Obligatorium und Überobligatorium

3. Bonuszahlungen im Besonderen

IV. Stolpersteine bei der Lohnmeldung

1. Problematik

2. Handlungsempfehlungen

V. Fazit

I. Einleitung

[Rz 1] Im Unterschied zu anderen Sozialversicherungszweigen kommt den Versicherungsträgern der beruflichen Vorsorge, den Vorsorgeeinrichtungen, eine relativ weitreichende Autonomie zu. Dies folgt im Wesentlichen daraus, dass das **BVG** lediglich bestimmte Mindestgrundsätze enthält, die bei der Leistungsausgestaltung berücksichtigt werden müssen. Die Autonomie der Vorsorgeeinrichtungen erstreckt sich dabei in gewissen Grenzen auch auf die Umschreibung des versicherten Lohnes, dem als Bezugspunkt für die Bestimmung von Beiträgen und

Leistungen eine grosse Bedeutung zukommt. Derweil unterscheiden sich auf Seiten der Arbeitgebenden die jeweiligen Vergütungsmodelle heutzutage teilweise grundlegend. Daher kann es vorkommen, dass dem Arbeitgeber und der Vorsorgeeinrichtung ein gemeinsames Verständnis über die zu versichernden Lohnbestandteile fehlt. Nachfolgend werden mögliche Stolpersteine aufgezeigt, welche sich für Arbeitgebende daraus ergeben können. Zunächst soll jedoch der für die berufliche Vorsorge massgebende Lohnbegriff dargestellt werden.

II. Der Lohnbegriff der AHV als Ausgangspunkt

[Rz 2] Im Sozialversicherungsrecht, einschliesslich der beruflichen Vorsorge, bildet im Allgemeinen der Lohnbegriff der AHV Anknüpfungspunkt für die in den Einzelgesetzen geltende Lohndefinition.¹ Ausgangspunkt ist dabei der Begriff des *Erwerbseinkommens*², das kausal auf die Tätigkeit einer natürlichen Person zurückzuführen sein muss.³ Vorausgesetzt ist, dass durch die Tätigkeit die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit erhöht wird.⁴ Das Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit wird in der AHV *massgebender Lohn* genannt. Gemäss Art. 5 Abs. 2 **AHVG** umfasst dieser grundsätzlich jedes Entgelt für in unselbstständiger Stellung auf bestimmte oder unbestimmte Zeit geleistete Arbeit.⁵ Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung gilt das Folgende:

[Rz 3] Zum massgebenden Lohn «gehören begrifflich sämtliche Bezüge der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers, die wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen, gleichgültig, ob dieses Verhältnis fortbesteht oder gelöst worden ist und ob die Leistungen geschuldet werden oder freiwillig erfolgen. Als beitragspflichtiges Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit gilt somit nicht nur unmittelbares Entgelt für geleistete Arbeit, sondern grundsätzlich jede Entschädigung oder Zuwendung, die sonst wie aus dem Arbeitsverhältnis bezogen wird, soweit sie nicht kraft ausdrücklicher gesetzlicher Vorschrift von der Beitragspflicht ausgenommen ist [...]. Erfasst werden grundsätzlich alle Einkünfte, die im Zusammenhang mit einem Arbeits- oder Dienstverhältnis stehen und ohne dieses nicht geflossen wären.»⁶ Liegt ein Arbeitsverhältnis vor, so ist zudem nicht von Belang, ob der betreffenden Tätigkeit eine Erwerbsabsicht zugrunde liegt oder ob rein ideelle oder gemeinnützige Zwecke im Vordergrund stehen.⁷

[Rz 4] Die Definition des massgebenden Lohnes ist objektbezogen, d.h., es ist grundsätzlich unerheblich, von wem das Entgelt bezahlt wird. Es kommt einzig darauf an, ob die geldwerte Leistung im Arbeitsverhältnis wirtschaftlich hinreichend begründet ist.⁸ Demnach kann ein massgebender Lohn auch dann vorliegen, wenn das Entgelt von einem anderen Rechtssubjekt als der eigentlichen Arbeitgeberin ausgerichtet wird.⁹ Hintergrund hierfür ist, dass eine subjektbezogene Betrachtungsweise Umgehungsmöglichkeiten eröffnen würde, indem eine im Arbeitsverhältnis begründete Entschädigung einzig mit Blick auf die AHV-Beitragspflicht über einen Dritten ausbezahlt werden könnte.¹⁰ Folglich kann ein AHV-pflichtiger Lohn auch dann vorliegen, wenn die Entschädigung für die geleistete Arbeit nicht vom eigentlichen Arbeitgeber, sondern bspw. von einem Wohlfahrtsfonds ausbezahlt wird.¹¹

[Rz 5] Die Bestandteile des massgebenden Lohnes werden in Art. 7 **AHVV** beispielhaft aufgezählt. Art. 8 **AHVV** umschreibt die Ausnahmen davon. In Art. 6 Abs. 2 **AHVV** wird festgehalten, welche Leistungen nicht zum Erwerbseinkommen gehören (bspw. der Militärsold). Grundsätzlich nicht zum massgebenden Lohn zählen des Weiteren Leistungen, welche kein

Entgelt für geleistete Arbeit darstellen, wie bspw. die Übernahme der Einbürgerungskosten durch den Arbeitgeber, wenn jener nicht der Charakter einer Leistungsprämie zukommt.¹² Lohn, welcher arbeitsvertraglich zwar vereinbart, jedoch effektiv nicht an den Arbeitnehmer ausbezahlt wurde, unterliegt ebenfalls nicht der AHV-Beitragspflicht; «grundsätzlich unterliegen dieser nur Einkünfte, die tatsächlich geflossen sind.»¹³

III. Die Umschreibung des versicherten Lohnes in der beruflichen Vorsorge

1. Grundsätzliches

[Rz 6] Allem voran gilt es zwischen der obligatorischen und der weitergehenden beruflichen Vorsorge zu unterscheiden: In den Bereich der *obligatorischen* beruflichen Vorsorge fallen die gesetzlich garantierten Minimalleistungen der zweiten Säule. In den *weitergehenden* Bereich fallen jene Leistungen, welche über die gesetzlichen Mindestleistungen hinaus erbracht werden.¹⁴

[Rz 7] In der obligatorischen beruflichen Vorsorge versichert sind Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber einen Jahreslohn von mehr als CHF 21'330 beziehen.¹⁵ Von dieser Eintrittsschwelle zu unterscheiden ist der in der obligatorischen beruflichen Vorsorge *versicherte Lohn*, der sog. *koordinierte Lohn*.¹⁶ Dieser umfasst im Obligatorium jenen Teil des Jahreslohns zwischen CHF 24'855 (Koordinationsabzug) bis und mit CHF 85'320.¹⁷ Der koordinierte Lohn eines Arbeitnehmenden, dessen Jahreslohn mit CHF 21'400 nur knapp über der Eintrittsschwelle für die Versicherung im Obligatorium liegt, beträgt allerdings trotz des genannten Koordinationsabzuges CHF 3'555, da Art. 8 Abs. 2 **BVG** einen minimalen koordinierten Lohn von CHF 3'555 festlegt. Der in der obligatorischen beruflichen Vorsorge maximal versicherte Lohn beträgt CHF 60'465 (oberer Grenzbetrag von CHF 85'320 abzüglich CHF 24'855). Die Versicherung von Jahreslöhnen, die über CHF 85'320 liegen, fällt in den Bereich der weitergehenden bzw. *überobligatorischen* beruflichen Vorsorge.¹⁸ Der diesbezüglich maximal versicherbare Lohn beträgt das zehnfache des oberen Grenzbetrages von Art. 8 Abs. 1 **BVG**, also gegenwärtig CHF 853'200.¹⁹ Zudem darf gemäss Art. 1 Abs. 2 **BVG** der von einer Vorsorgeeinrichtung versicherte Lohn das AHV-beitragspflichtige Einkommen grundsätzlich nicht übersteigen. Vorsorgeeinrichtungen, die sowohl obligatorische als auch überobligatorische Leistungen ausrichten, werden als *umhüllende* Vorsorgeeinrichtungen bezeichnet.²⁰

2. Der Lohnbegriff im Obligatorium und Überobligatorium

[Rz 8] Welcher Lohnbegriff für die Bestimmung des versicherten Lohnes massgeblich ist, hängt im Wesentlichen davon ab, ob eine Vorsorgeeinrichtung lediglich im Obligatorium oder auch im Überobligatorium tätig ist.

[Rz 9] Gemäss Art. 7 Abs. 2 **BVG** entspricht der Jahreslohn eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin im Obligatorium grundsätzlich dem massgebenden Lohn im Sinne der AHV.²¹ Eine explizite Ausnahme von dieser Regel bilden *gelegentlich* anfallende Lohnbestandteile. Laut Art. 3 Abs. 1 lit. a **BVV 2** kann eine Vorsorgeeinrichtung reglementarisch vorsehen, dass solche Lohnbestandteile bei der Bestimmung des versicherten Lohnes nicht mitberücksichtigt werden. So zählen bspw. Überstundenzuschläge zum AHV-pflichtigen Lohn, weshalb sie im

Bereich der obligatorischen beruflichen Vorsorge grundsätzlich auch zum versicherten Lohn gehören.²² Fallen solche Zuschläge allerdings nur gelegentlich an, kann eine Vorsorgeeinrichtung diese in ihrem Reglement vom versicherten Lohn ausnehmen. Es ist jedoch zu beachten, dass der Ausschluss von gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen nicht zu einer wesentlichen Schmälerung des Versicherungsschutzes führen darf.²³ Soweit eine reglementarische Regelung die Eintrittsschwelle gemäss Art. 7 Abs. 1 BVG²⁴, die für die BVG-Unterstellung massgeblich ist, tangiert, sind Abweichungen deshalb nur in engen Grenzen möglich.²⁵

[Rz 10] Mit den Anforderungen an eine reglementarische Bestimmung zum Ausschluss von gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen vom versicherten Lohn hat sich die Rechtsprechung bereits verschiedentlich beschäftigt. So hielt das Bundesgericht fest, dass eine entsprechende Bestimmung sich nicht darauf beschränken darf, Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 lediglich zu wiederholen.²⁶ Es bedarf sondern es vielmehr einer klar formulierten Reglementsbestimmung, aus welcher sich erschliessen lässt, welche Lohnbestandteile in die Berechnung des versicherten Lohns einzubeziehen sind und welche nicht.²⁷

[Rz 11] In der überobligatorischen beruflichen Vorsorge geht die Autonomie der Vorsorgeeinrichtungen bei der Umschreibung des versicherten Lohnes weiter als im Obligatorium. Im Überobligatorium findet Art. 7 Abs. 2 BVG keine Anwendung, weshalb es den Vorsorgeeinrichtungen frei steht, vom Lohnbegriff der AHV abzuweichen.²⁸ Der Spielraum überobligatorischer Vorsorgeeinrichtungen besteht im Wesentlichen darin, frei zu entscheiden, welche Lohnbestandteile versichert werden und welche nicht.²⁹ Es spielt entsprechend auch keine Rolle, ob die vom versicherten Lohn ausgenommenen Lohnbestandteile gelegentlich anfallen. Will eine Vorsorgeeinrichtung von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, muss sich aus dem Reglement klar ergeben, welche Lohnbestandteile versichert sind und welche nicht.³⁰ Dabei kommt es nicht darauf an, ob die versicherten Lohnbestandteile im Reglement positiv oder die nicht versicherten Bestandteile negativ umschrieben werden, solange das Erfordernis der genügenden Klarheit erfüllt ist.³¹ Bei Fehlen einer klaren reglementarischen Regelung ist der massgebende Lohn zu versichern.³² In der Praxis wird der versicherte Lohn oftmals nicht im Reglement, sondern in den Vorsorgeplänen näher geregelt. Ein Verstoss gegen das bundesgerichtlich geforderte Klarheitsgebot ist darin nicht zu erkennen, da ein Vorsorgeplan als konkretisierender Bestandteil des Reglements zu verstehen ist. Allerdings ist vorauszusetzen, dass im Reglement einerseits der versicherte Lohn in allgemeiner Weise umschrieben und andererseits ein Vorbehalt in Bezug auf allfällige Abweichungen im Vorsorgeplan angebracht wird. Ein solches Vorgehen bietet sich insbesondere für Sammeleinrichtungen an, denen sich eine Vielzahl von Arbeitgebenden angeschlossen hat.

[Rz 12] In der beruflichen Vorsorge, insbesondere im überobligatorischen Bereich, kommt der reglementarischen Umschreibung des versicherten Lohnes somit eine wesentliche Bedeutung zu. Gelegentlich anfallende Lohnbestandteile nehmen dabei eine besondere Stellung ein. In diesem Zusammenhang lohnt es sich, die Situation in Bezug auf variable Vergütungsbestandteile kurz näher zu betrachten. Bei solchen «Boni» ist oftmals schwierig zu beurteilen, ob diese durch eine reglementarische Bestimmung vom versicherten Lohn ausgenommen werden können.

3. Bonuszahlungen im Besonderen

[Rz 13] Heutzutage richten viele Arbeitgeber variable Vergütungsbestandteile bzw. Boni an ihre Arbeitnehmenden aus. Zivilrechtlich gilt es dabei insbesondere zu unterscheiden, ob solche Vergütungen als geschuldeter Lohnbestandteil (Art. 322 OR resp. Art. 322a OR) oder als freiwillige Gratifikation (Art. 322d OR) zu qualifizieren sind.³³

[Rz 14] In der AHV bilden variable Vergütungsbestandteile, also sowohl Gratifikationen als auch Treue- und Leistungsprämien, Bestandteile des massgebenden Lohns.³⁴ Dabei ist nicht von Belang, in welcher Höhe solche Zahlungen ausgerichtet werden oder ob die Arbeitnehmenden einen rechtlichen Anspruch darauf haben.³⁵

[Rz 15] Was den obligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge betrifft, stellt sich die Frage, ob es sich bei den Boni um gelegentlich anfallende Lohnbestandteile im Sinne von Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 handelt, die reglementarisch von der Versicherung ausgenommen werden können. Unbeachtlich ist in diesem Zusammenhang die Bezeichnung der Vergütungskomponenten, es kommt vielmehr darauf an, ob die Regelmässigkeit einer Zahlung von Anfang an bereits feststeht.³⁶ «Gelegentlich» impliziert eine gewisse Zufälligkeit,³⁷ was nicht gegeben ist, wenn ein Bonus alljährlich anfällt.³⁸ Jedenfalls kann bei Vorliegen einer Pflicht, solche Zahlungen durchgehend auszurichten, nicht mehr von gelegentlich anfallenden Lohnbestandteilen gesprochen werden.³⁹ Werden in einem Arbeitsvertrag regelmässige individuelle Leistungsprämien in Aussicht gestellt, sind diese – auch wenn sie abhängig vom Erreichen eines individuellen Leistungssolls sind – im Rahmen des Obligatoriums zu versichern.⁴⁰

[Rz 16] Wie bereits oben dargelegt, ist es Vorsorgeeinrichtungen im Überobligatorium möglich, den versicherten Lohn in den Grenzen von Art. 1 Abs. 2 und Art. 79 BVG frei zu umschreiben. Bonuszahlungen können folglich vom versicherten Lohn (ganz oder teilweise) ausgenommen werden, vorausgesetzt die betreffende Bestimmung im Reglement bzw. Vorsorgeplan ist genügend klar.

IV. Stolpersteine bei der Lohnmeldung

1. Problematik

[Rz 17] Es ist die Pflicht des Arbeitgebers der zuständigen Vorsorgeeinrichtung den Lohn der versicherten Arbeitnehmenden zu melden.⁴¹ Folglich muss dieser wissen, welche Lohnbestandteile unter den versicherten Lohn fallen und welche nicht.⁴² Im Vergleich zum arbeitsvertraglich vereinbarten Lohn ist der AHV-pflichtige Lohn, auf welchen in der beruflichen Vorsorge im Allgemeinen abgestellt wird, deutlich weiter gefasst. Daraus ergibt sich der Grundsatz, dass sämtliche arbeitsvertraglich geleisteten Vergütungsbestandteile stets als massgebenden Lohn in der AHV zu qualifizieren sind.⁴³ Da in der beruflichen Vorsorge – insbesondere im Überobligatorium – Abweichungen vom massgebenden Lohn allerdings möglich sind, herrscht bei den Arbeitgebenden oftmals Unklarheit darüber, welche Vergütungsbestandteile sie ihrer Vorsorgeeinrichtung nun melden müssen. Wird der versicherte Lohn in Anwendung der Pränumerando-Methode, d.h. im Voraus aufgrund des letzten bekannten Jahreslohnes bestimmt, ist zudem teilweise nicht bekannt, dass bereits vereinbarte

Lohnänderungen berücksichtigt werden müssen.⁴⁴ In ungünstigen Fällen führt dies dazu, dass den Vorsorgeeinrichtungen entweder ein zu tiefer oder ein zu hoher versicherter Lohn gemeldet wird.

[Rz 18] Die Meldung eines zu hohen Lohnes ist insofern problematisch, als der in der beruflichen Vorsorge versicherbare Lohn das AHV-beitragspflichtige Einkommen nicht übersteigen darf.⁴⁵ Der gemeldete Lohn muss folglich korrigiert werden.

[Rz 19] Erhebliche finanzielle Folgen nach sich ziehen kann insbesondere die Meldung eines zu tiefen Lohnes. Wurde ein zu tiefer Lohn gemeldet, weil der Arbeitgeber bspw. davon ausging, dass gewisse Lohnbestandteile nicht zu melden sind, ist der falsch gemeldete Lohn reglementsconform zu korrigieren, selbst wenn es schon zu einem Vorsorgefall kam.⁴⁶ In der Folge wird die Vorsorgeeinrichtung allfällige Beitragsdifferenzen beim Arbeitgeber, der Schuldner sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerbeiträge ist, nachfordern. Der Arbeitgeber muss dann seinerseits die Arbeitnehmerbeiträge gegenüber dem Arbeitnehmenden nachfordern.⁴⁷ Die Verjährung solcher Beitragsforderungen tritt nach fünf Jahren ein, wobei dies auch für die Nachforderungen des Arbeitgebers gegenüber des Arbeitnehmenden gilt.⁴⁸ Der Beginn der Verjährungsfrist richtet sich grundsätzlich nach der Fälligkeit der periodischen Beitragsforderung.⁴⁹ Die Fälligkeit ihrerseits richtet sich nach den Bestimmungen des Anschlussvertrages oder des Vorsorgereglements und subsidiär nach Art. 66 Abs. 4 BVG, wonach Beiträge spätestens zum Ende des ersten Monats nach dem Kalender- oder Versicherungsjahr, für das die Beiträge geschuldet sind, an die Vorsorgeeinrichtung geleistet werden müssen.⁵⁰ Für nicht rechtzeitig bezahlte Beiträge kann die Vorsorgeeinrichtung darüber hinaus Verzugszinsen verlangen.⁵¹ Die Höhe des Verzugszinses richtet sich nach dem Reglement oder – bei Fehlen einer entsprechenden Regelung – nach Art. 104 Abs. 1 OR und beträgt in diesem Fall 5 Prozent.⁵²

[Rz 20] Ein Abweichen vom massgebenden Lohn setzt stets eine entsprechende Bestimmung im Reglement der Vorsorgeeinrichtung voraus. Vertragliche Abmachungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind diesbezüglich unbeachtlich, massgebend ist einzig das anwendbare Reglement.⁵³ Beabsichtigt ein Arbeitgeber, im Rahmen des Überobligatoriums gewisse Leistungseinschränkungen festzulegen, bspw. gewisse Vergütungselemente wie dreizehnter Monatslohn, den Bonus oder andere Provisionen vom versicherten Lohn auszuschliessen, muss er deshalb dafür sorgen, dass das Vorsorgereglement klar und in Übereinstimmung mit der Struktur des Unternehmens und dem darin geltenden Vergütungssystem formuliert wird.⁵⁴ Dasselbe gilt in Bezug auf arbeitsvertraglich vereinbarte Leistungszusagen; solange solche rein vertraglich zugesicherten Versprechen nicht im Vorsorgereglement abgebildet wurden, sind sie für die Vorsorgeeinrichtung irrelevant. Ein Anspruch auf nicht im Reglement vorgesehene Leistungen besteht gegenüber der Vorsorgeeinrichtung nicht. Allerdings entsteht dem Arbeitnehmer in einer solchen Konstellation aufgrund der Nichterfüllung der arbeitsvertraglich vereinbarten Vorsorgeleistungen ein obligatorischer Anspruch gegenüber dem Arbeitgeber.⁵⁵ Er kann daher die Differenz zwischen der im Arbeitsvertrag zugesicherten und der reglementarischen Leistung beim Arbeitgeber nachfordern.

2. Handlungsempfehlungen

[Rz 21] Damit die reglementarische Lohndefinition den Anforderungen bzw. Vorstellungen des Arbeitgebers entspricht und mithin jene Lohnbestandteile miteinschliesst oder ausschliesst, welche der Arbeitgeber versichert bzw. nicht versichert haben möchte, sollten die Entschädigungsmodelle und deren Änderungen mit der betreffenden Vorsorgeeinrichtung abgestimmt werden.⁵⁶

[Rz 22] Der Arbeitgeber sollte des Weiteren darauf achten, in den Arbeitsverträgen keine Regelungen festzulegen, die vom Vorsorgereglement oder vom Vorsorgeplan abweichen. Aus diesem Grund sollte in den Arbeitsverträgen das Thema der Sozialversicherungsbeiträge lediglich kurz und möglichst allgemein gehalten werden mit entsprechenden Verweisen auf die massgeblichen gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen.⁵⁷ Damit wird zudem verhindert, dass bei einer Änderung der vorsorgerechtlichen Grundlagen auch die Arbeitsverträge angepasst werden müssen.

[Rz 23] Zeigen sich erhebliche Probleme bei der Vereinbarkeit des Vergütungssystems eines Arbeitgebers und dem Reglement, sollte die Lohndefinition im Vorsorgeplan begrifflich mit den vom Arbeitgeber ausgerichteten Lohnbestandteilen harmonisiert werden. Zu diesem Zweck kann der Arbeitgeber eine entsprechende Anpassung des Reglements oder Vorsorgeplans der Vorsorgeeinrichtung anstossen.⁵⁸ Vonseiten der Vorsorgeeinrichtung wird eine Abstimmung mit dem Arbeitgeber erheblich erleichtert, wenn diese den versicherten Lohn im Reglement allgemein umschreibt und gleichzeitig einen entsprechenden Vorbehalt in Bezug auf allfällige Abweichungen des arbeitgeberspezifischen Vorsorgeplans anbringt. Dies macht es möglich, unterschiedliche Vergütungsmodelle von angeschlossenen Arbeitgebern bei der Festlegung des versicherten Lohnes zu berücksichtigen.

V. Fazit

[Rz 24] Der massgebende Lohn aus Sicht der AHV umfasst sämtliche Bezüge einer arbeitnehmenden Person, die wirtschaftlich mit dem Arbeitsverhältnis zusammenhängen. Dabei unterliegt der AHV-Beitragspflicht nur der effektiv ausbezahlte Lohn, unabhängig vom vertraglich vereinbarten Lohn.

[Rz 25] Der Lohnbegriff der AHV ist auch für die berufliche Vorsorge wesentlich. Im Obligatorium sind Abweichungen in Bezug auf gelegentlich anfallende Lohnbestandteile möglich, allerdings nur in engen Grenzen. Bonuszahlungen, die aufgrund einer vertraglichen Pflicht alljährlich auszurichten sind, fallen regelmässig an und können folglich nicht vom versicherten Lohn ausgenommen werden.

[Rz 26] Im überobligatorischen Bereich der beruflichen Vorsorge steht es einer Vorsorgeeinrichtung frei, den versicherten Lohn unabhängig vom massgebenden Lohn der AHV zu definieren. Der versicherbare Lohn darf das AHV-beitragspflichtige Einkommen allerdings nicht übersteigen. Ein Abweichen ist also im Wesentlichen nur in dem Sinne möglich, als gewisse Lohnbestandteile vom versicherten Lohn ausgenommen werden können. Die reglementarische Umschreibung des versicherten Lohnes muss zudem genügend klar sein, sodass erkennbar ist, welche Lohnbestandteile vom Lohnbegriff umfasst werden und welche nicht.

[Rz 27] Es ist die Aufgabe eines Arbeitgebers, seiner Vorsorgeeinrichtung den versicherten Lohn der Arbeitnehmenden zu melden. Ein unzutreffendes Verständnis des der Vorsorgeeinrichtung zu meldenden versicherten Lohnes kann zu Beitragsnachforderungen gegenüber dem Arbeitgeber führen. Um das Risiko von Unklarheiten und Missverständnissen zu verhindern sollte ein Arbeitgeber 1) sich mit seiner Vorsorgeeinrichtung regelmässig austauschen und abstimmen, 2) in Arbeitsverträgen im Wesentlichen auf die anwendbaren gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen verweisen, 3) die Lohndefinition im Vorsorgeplan begrifflich mit den von ihm verwendeten Lohnbestandteilen harmonisieren und 4) dabei wenn nötig Änderungen von Vorsorgereglement bzw. -plan anstossen.

RAPHAEL ZELLWEGER, M.A. HSG in Law & Economics, ist Rechtsanwalt bei der Advokatur für Vorsorge- und Sozialversicherungsrecht in Zug.

- 1 Vgl. bspw. Art. 3 Abs. 1 [IVG](#), Art. 27 Abs. 2 [EOG](#), Art. 3 Abs. 1 [AIVG](#), Art. 7 [BVG](#).
- 2 Vgl. Art. 4 Abs. 1 [AHVG](#).
- 3 UELI KIESER, Alters- und Hinterlassenenversicherung, in: Ulrich Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Basel 2016, N 171.
- 4 BGE [124 V 380](#) E. 2a.
- 5 Art. 5 Abs. 2 [AHVG](#).
- 6 BGE [131 V 444](#) E. 1.1.
- 7 UELI KIESER, Versicherter Lohn in der beruflichen Vorsorge, in: Ueli Kieser/Hans-Ulrich Stauffer (Hrsg.), BVG-Tagung 2016, Aktuelle Fragen der beruflichen Vorsorge, Zürich 2017, 25 ff., 26.
- 8 BGer [9C_459/2011](#) vom 26. Januar 2012 E. 2.1.2.
- 9 KIESER (Fn. 7), 45.
- 10 BGE [137 V 321](#) E. 2.2.2.
- 11 KIESER (Fn. 7), 45.
- 12 KIESER (Fn. 7), 34.
- 13 BGE [131 V 444](#) E. 1.1.
- 14 Vgl. Art. 49 Abs. 2 [BVG](#).
- 15 Stand 1. Januar 2019; Art. 7 Abs. 1 [BVG](#).
- 16 Siehe hierzu MARC HÜRZELER/JÜRIG BRÜHWILER, Obligatorische berufliche Vorsorge, in: Ulrich Meyer, Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht, Band XIV, Soziale Sicherheit, Basel 2016, N 13.
- 17 Stand 1. Januar 2019; Art. 8 Abs. 1 [BVG](#).
- 18 HÜRZELER/BRÜHWILER, (Fn. 17), N 15.
- 19 Art. 79c [BVG](#).
- 20 HÜRZELER/BRÜHWILER (Fn. 17), N 15. Daneben existieren auch rein *ausserobligatorische* Einrichtungen, bei welchen sich die Anwendbarkeit des BVG nach Art. 89a [ZGB](#) richtet.
- 21 Dieser Grundsatz ist gemäss jüngerer bundesgerichtlicher Rechtsprechung jedoch zu relativieren. So hat das Bundesgericht festgehalten, dass Entschädigungen für nicht bezogene Ferien – obwohl diese AHV-pflichtigen Lohn darstellen – bei der Festsetzung des versicherten Lohnes nicht zu berücksichtigen sind (vgl. BGer [9C_725/2016](#) vom 18. Mai 2017 E. 4.1 f. und E. 5.2).
- 22 Vgl. Art. 7 lit. a [AHVV](#); JÜRIG BRECHBÜHL, Kommentar zu Art. 7 [BVG](#), Jacques-André Schneider/Thomas Gächter/Thomas Geiser (Hrsg.), Handkommentar zum BVG und FZG, Bern 2010, Art. 7 N 42.
- 23 LAURENCE UTTINGER /EVELYN SCHILTER, Versicherter Lohn, Schnittstelle zwischen Pensionskasse und Arbeitgeber, SPV 01/15, 72 f., 72.
- 24 CHF 21'330, Stand 1. Januar 2019.

- 25 BRECHBÜHL (Fn. 22), Art. 7 N 37; vgl. KIESER (Fn. 7), 41.
- 26 Urteil des eidg. Versicherungsgerichts [B 58/00](#) vom 30. April 2002 E. 2c.
- 27 [BGE 140 V 145](#) E. 3.2.
- 28 Vgl. Art. 49 Abs. 2 BVG und Art. 89a Abs. 6 [ZGB](#).
- 29 Es gilt indes die Grenze des in der beruflichen Vorsorge maximal versicherbaren Lohnes zu beachten, welche zurzeit CHF 853'200 beträgt (Art. 79c i.V.m. Art. 8 Abs. 1 [BVG](#)).
- 30 [BGE 140 V 145](#) E. 3.2; BRECHBÜHL (Fn. 22), Art. 7 N 47 f.
- 31 Urteil des eidg. Versicherungsgerichts [B 115/05](#) vom 10. April 2006 E. 4.4.
- 32 HANS-ULRICH STAUFFER, Berufliche Vorsorge, 2. Aufl., Zürich 2012, N 568.
- 33 Siehe bspw. [BGE 141 III 407](#), [BGE 139 III 155](#) oder [BGer 4A_290/2017](#) vom 12. März 2018.
- 34 Art. 7 lit. c [AHVV](#).
- 35 Vgl. die Wegleitung über den massgebenden Lohn, Stand 1. Januar 2019, Rz. 1037 und 2002.
- 36 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 72.
- 37 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 72.
- 38 [BGer 9C_618/2007](#) vom 28. Januar 2008 E. 3.2 («Gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a BVV 2 [...] werden Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen, nicht versichert. Wenn [...] es sich bei der fraglichen Summe wirklich um eine einmalige Sonderzulage handelt, ist sie damit nicht versichert. Es spielt damit entgegen der Auffassung der Vorinstanz eine Rolle, ob es sich um einen (nicht nur gelegentlich, sondern jährlich anfallenden) Bonus oder um eine einmalige Zahlung handelt.»).
- 39 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 72.
- 40 ISABELLE VETTER-SCHREIBER, BVG / FZG Kommentar, 3. Aufl., Zürich 2013, Art. 7 [BVG](#) N 4; siehe auch [BGE 140 V 145](#) E. 6.2.
- 41 Vgl. Art. 10 BVV 2.
- 42 MARC HÜRZELER /TULAY SAKIZ, Ausgewählte Schnittstellen zwischen Arbeitsrecht und Personalvorsorge, in: Marc Hürzeler/Adrian von Kaenel (Hrsg.), Schnittstellen des Versicherungs- und Haftpflichtrechts zu arbeitsrechtlichen Fragen, Zürich 2016, 65 ff., 70.
- 43 Vgl. BRECHBÜHL (Fn. 22), Art. 7 N 19.
- 44 HÜRZELER/SAKIZ (Fn. 42), 70; vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. b BVV 2. Allerdings ist es im Überobligatorium zulässig, den Lohn pränumerando festzusetzen, ohne später eintretende Veränderungen zu berücksichtigen (KIESER (Fn. 7), 48).
- 45 HÜRZELER/SAKIZ (Fn. 42), 71.
- 46 HÜRZELER/SAKIZ (Fn. 42), 71.
- 47 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 73; vgl. Art. 66 [BVG](#).
- 48 Urteil des eidg. Versicherungsgerichts [B 26/99](#) vom 9. August 2001 E. 2b; Art. 41 Abs. 2 [BVG](#).
- 49 [BGE 136 V 73](#) E. 3.3. Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung erfolgt einer qualifizierten bzw. unentschuldbaren Meldepflichtverletzung aufseiten des Arbeitgebers allerdings ein zeitlicher Aufschub der Fälligkeit der einzelnen periodischen Beitragsforderung bis zu dem Zeitpunkt, in welchem die Beitragsgläubigerin davon anrechenbare Kenntnis erlangt. Es gilt jedoch auch in solchen Fällen eine absolute Verjährungsfrist von zehn Jahren ([BGE 136 V 73](#) E. 4.3).
- 50 HÜRZELER/SAKIZ (Fn. 42), 72.
- 51 Art. 66 Abs. 2 [BVG](#).
- 52 STAUFFER (Fn. 32), N 1688.
- 53 [BGE 140 V 145](#) E. 6.2.
- 54 [BGE 140 V 145](#) E. 6.3.
- 55 STAUFFER (Fn. 32), N 1565.
- 56 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 73.
- 57 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 73.
- 58 [UTTINGER/SCHILTER](#) (Fn. 23), 73.