Wenn Lohnbestandteile zur Vorsorgefrage werden

Worauf Arbeitgeber beim versicherten Lohn achten sollten

Der versicherte Lohn ist eine zentrale Grundlage der beruflichen Vorsorge. In der Praxis zeigt sich aber immer wieder: Nicht jeder Lohnbestandteil ist automatisch gleich zu behandeln. Für Personalverantwortliche lohnt sich deshalb ein genauer Blick ins Vorsorgereglement. Entscheidend ist, dass Arbeitsvertrag, Reglement und gesetzliche Vorgaben aufeinander abgestimmt sind.

Vom AHV-Lohn zum versicherten Lohn

Die Pensionskasse muss sich beim versicherten Lohn grundsätzlich am AHV-Lohn orientieren. Das bedeutet jedoch nicht, dass jeder Lohnbestandteil automatisch gleich zu versichern ist.

Der Arbeitgeber beziehungsweise die Vorsorgekommission kann im Vorsorgereglement festlegen, welche Lohnbestandteile versichert sind und welche ausgeschlossen werden, zum Beispiel einmalige oder unregelmässige Zahlungen. Dadurch ergibt sich eine gewisse Flexibilität.

Spielraum mit klaren Regeln

Art. 3 BVV 2 erlaubt es, im Reglement gewisse Abweichungen vom massgebenden AHV-Lohn vorzusehen. So können insbesondere Lohnbestandteile weggelassen werden, die nur gelegentlich anfallen. Bei schwankenden Einkommen kann der koordinierte Lohn zudem im Voraus aufgrund des letzten bekannten Jahreslohns oder, bei stark schwankenden Einkommen, pauschal nach Durchschnittswerten festgelegt werden.

Wichtig ist, dass solche Abweichungen ausdrücklich im Vorsorgereglement aufgeführt sind. Zudem müssen die gesetzlichen BVG-Mindestleistungen jederzeit eingehalten werden. Ohne klare Regelung gelten diese Lohnteile als mitversichert, sofern es sich um AHV-Lohn handelt.

Typische Beispiele sind einmalige Gratifikationen, Dienstaltersgeschenke, nicht regelmässige Boni, Überstundenentschädigungen, unregelmässige Provisionen oder Zulagen ohne dauerhaften Charakter. Ob ein Ausschluss sachgerecht ist, hängt jedoch immer von der konkreten Regelung im Vorsorgereglement und von der arbeitsvertraglichen Ausgestaltung ab.

Drei Lösungen aus der Praxis

1 Gesamter AHV-Lohn versichert

Versichert werden der Grundlohn sowie variable Vergütungen wie Boni und Provisionen.

Typisch für:
Unternehmen mit Kaderplänen oder grosszügig ausgestalteten Vorsorgelösungen.

2 Nur fixer Jahreslohn versichert

Versichert wird der vertragliche Jahresgrundlohn. Boni, Provisionen oder Überstundenentschädigungen werden nicht berücksichtigt, sofern Reglement und Mindestleistungen dies zulassen.

Typisch für:
Unternehmen, die variable Lohnbestandteile nicht in die Vorsorge einbeziehen möchten.

3 Fixlohn und ØBonus versichert

Der Fixlohn wird versichert und der Bonus pauschal oder aufgrund der vergangenen Jahre berücksichtigt.

Typisch für:
Unternehmen, bei denen variable Vergütungen regelmässig eine relevante Rolle spielen.

Arbeitsvertrag und Vorsorgereglement müssen zusammenpassen

Besonders wichtig ist auch die Abstimmung mit dem Arbeitsvertrag. Er zeigt, welche Lohnbestandteile vertraglich geschuldet sind und ob variable Vergütungen garantiert, regelmässig, ermessensabhängig oder nur ausnahmsweise ausgerichtet werden.

- Ist ein Bonus vertraglich als fester oder regelmässig geschuldeter Lohnbestandteil ausgestaltet, sollte sorgfältig geprüft werden, ob ein Ausschluss im Vorsorgereglement sachlich und rechtlich tragfähig ist.
- Ist der Bonus dagegen ausdrücklich freiwillig, unregelmässig oder ermessensabhängig, ist ein Ausschluss in der Praxis eher nachvollziehbar, sofern das Reglement dies eindeutig festhält.

Auch die Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden muss konsistent sein. Arbeitsvertrag, Lohnmitteilung, Vorsorgeausweis und Reglement sollten keine widersprüchlichen Aussagen dazu enthalten, welche Lohnteile versichert sind. Unklare oder abweichende Formulierungen können später zu Missverständnissen und Diskussionen führen.

Mehr Spielraum im Überobligatorium

Im Überobligatorium besteht ein deutlich grösserer Gestaltungsspielraum. Möglich sind etwa die Berücksichtigung des gesamten AHV-Lohns, von Boni und von Lohnanteilen über dem BVG-Maximum, Lösungen mit reduziertem Koordinationsabzug sowie Modelle, bei denen der Lohn ab dem ersten Franken versichert ist.

Diese Flexibilität erfordert eine bewusste Ausgestaltung. Eine Vorsorgelösung sollte zur Lohnstruktur, zur Personalpolitik und zur finanziellen Zielsetzung des Unternehmens passen.

Fazit

Eine klare Lohndefinition schafft Sicherheit, denn sie zeigt auf, welche Lohnbestandteile in der beruflichen Vorsorge berücksichtigt werden. Funk unterstützt Sie dabei, Vorsorgeplan und Arbeitsvertrag sauber aufeinander abzustimmen und eine praxistaugliche Lösung für Arbeitgeber und Mitarbeitende zu schaffen.

Iris Stuber
Senior Broker
Vorsorge

iris.stuber@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 25

Kontakt

Für eine persönliche Beratung oder weitere Informationen stehen unsere Spezialistinnen und Spezialisten aus dem Fachbereich Personenversicherungen gerne zur Verfügung.

infobvg@funk-gruppe.ch
Telefon +41 58 311 05 00

Funk Gruppe
www.funk-gruppe.ch