Variable Lohnanteile sind in der Pensionskasse nicht zwingend versichert

In der AHV sind grundsätzlich jegliche Vergütungen bis hin zu Naturallöhnen wie Kost und Logis mit wenigen Ausnahmen versichert. In der 2. Säule bestehen Gestaltungsspielräume – auch zum Nachteil der Beschäftigten. Pensionskassen-Experte Dominique Koch schafft Klarheit.

Interview von Gregor Gubser

Sind alle Lohnanteile in der beruflichen Vorsorge beitragspflichtig? ?
Man muss zwischen dem BVG-Obligatorium und dem Überobligatorium unterscheiden. Im BVG-Obligatorium, das Vergütungen zwischen dem Koordinationsabzug (25 095 Franken) und dem oberen Grenzbetrag (86 040 Franken) umfasst, ist jeder AHV-pflichtige Lohn zu versichern. Darunter fallen alle Lohnarten und -bestandteile, die gemäss AHV-Gesetz zu versichern sind – vom Fixlohn über Boni bis zu Naturallöhnen.

Nur zwei Arten von Entgelten sind in der AHV nicht versichert: Familienzulagen und Spesen. Pauschalspesen bergen das Risiko, von Arbeitgebenden zulasten des Fixlohns höher angesetzt zu werden. Dadurch verbessert sich für die Arbeitnehmenden zwar das aktuell verfügbare Einkommen, dafür fällt unter Umständen die Rente tiefer aus.

AHV-pflichtig, aber von der Beitragspflicht im BVG ausgenommen, sind Lohnanteile, die sehr unregelmässig anfallen, beispielsweise Gratifikationen im Sinn von Spontanprämien mit einmaligem Charakter. Ein jährlicher Bonus ist hingegen zu berücksichtigen.

Und wie ist es im Überobligatorium?
Übersteigt bereits der Grundlohn 86 040 Franken, steht es dem Unternehmen respektive der Pensionskasse frei, zusätzliche Leistungen wie Provisionen, Boni oder Dienstwagen zur Privatnutzung zu versichern. Die Pensionskasse muss im Reglement aber klar beschreiben, welche Lohnbestandteile versichert sind. Zudem müssen die BVG-Prinzipien der Planmässigkeit und der Kollektivität berücksichtigt werden. Das heisst, für alle Versicherten desselben Kollektivs – also zum Beispiel Versicherte eines Basis- oder Kaderplans – müssen dieselben Regeln gelten.

Dominique Koch
ist Pensionskassen-Experte SKPE und berät Pensionskassen und Unternehmen bei der Dipeka AG in Basel

Nochmals zusammengefasst: Im BVG-Obligatorium ist grundsätzlich jegliche Vergütung zu versichern, während es im Überobligatorium eine grosse Gestaltungsfreiheit gibt.

Was heisst diese Gestaltungsfreiheit für Arbeitgebende?
Das Unternehmen kann nicht gezwungen werden, eine Pensionskassenlösung abzuschliessen, die über das BVG hinausgeht. Es ist aber im Interesse der Arbeitgebenden, eine adäquate Vorsorge gerade auch für Kadermitglieder zu bieten, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu sein. Das muss sich das

Unternehmen aber auch leisten können und wollen. Denn je mehr Lohnbestandteile versichert sind, umso höher fallen die Kosten aus.

Und was sind die Folgen für die Arbeitnehmenden?
Bei den Arbeitnehmenden verspüre ich zunehmend das Interesse, den tatsächlichen Lohn zu versichern. Das hat verschiedene Gründe: Lohnbestandteile, die nicht versichert sind, wirken sich auch nicht auf die Vorsorge aus, fehlen also in der Alters-, Hinterlassenen- oder Invalidenrente. Insbesondere für Hinterlassene besteht so das Risiko, dass sie nach dem Tod der versicherten Person die gewohnte Lebenshaltung nicht aufrechterhalten können.

Zudem sind höhere Einkäufe in die Pensionskasse möglich, je höher der versicherte Lohn ist. Durch Einkäufe kann sowohl die Vorsorge verbessert als auch die Steuerbelastung gesenkt werden. Wurde in einem Jahr ein besonders hoher Bonus ausbezahlt, kann ein entsprechend hoher Pensionskasseneinkauf von den Steuern abgezogen werden.

Take Aways

- Im BVG-Obligatorium ist der ganze AHV-Lohn zu versichern. Ausgenommen sind unregelmässig ausgerichtete Gratifikationen.
- Lohnbestandteile über 86 040 Franken zählen in der beruflichen Vorsorge zum Überobligatorium. Ob und in welchem Umfang diese versichert werden, ist im Pensionskassenreglement zu regeln. Dazu braucht es in jedem Fall das Einverständnis des Unternehmens.
- Versichert wird in der Praxis häufig ein Durchschnitt der variablen Vergütungen (z. B. der letzten drei Jahre), um den Verwaltungsaufwand zu begrenzen und den Versicherten Planungssicherheit zu geben.

Sollen Arbeitnehmende darauf bestehen, dass alle Vergütungen versichert werden? Wie können sie das erreichen?
Möglichst alle Lohnbestandteile zu versichern ist grundsätzlich ratsam. Dazu können die Angestellten an ihre Arbeitnehmervertreter im Stiftungsrat oder in der Vorsorgekommission gelangen oder ihren Bedarf direkt beim Arbeitgeber anmelden. Allerdings besteht kein Recht darauf. Die Kompetenz, die Reglemente anzupassen, liegt bei der Vorsorgekommission oder dem Stiftungsrat. Eine Ausdehnung des versicherten Lohns kann aber nur mit Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen.

Heute sind die Unternehmen für solche Verbesserungen offener als früher. Beide Seiten sind an einem guten Vorsorgeplan interessiert. Das Unternehmen kann sich dadurch von anderen Betrieben abheben. Ich nehme ein erhöhtes Interesse an Vergleichen der Vorsorgepläne mit ähnlichen Betrieben wahr. Dabei wird auch der Umgang mit variablen Lohnbestandteilen analysiert. Spielräume ergeben sich vor allem im Kaderbereich und z. B. bei Wahlplänen, bei denen die Versicherten einen höheren Sparbeitrag wählen können.

«Es ist im Interesse der Arbeitgebenden, eine adäquate Vorsorge zu bieten, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiv zu sein.»

Gibt es viele Arbeitgebende, die lediglich das BVG-Minimum versichern?
Wir betreuen einige Sammelstiftungen, die auch Minimalpläne anbieten. Oft sind es kleine KMU, die diese Pläne nutzen. Bei firmeneigenen Pensionskassen sind Minimalpläne eher die Ausnahme. Arbeitgebende, die sich eine eigene Pensionskasse leisten, sind emotional enger mit ihr verbunden und tauchen tiefer in der Materie ein, da sie selbst im Stiftungsrat mitwirken. Daher bieten sie tendenziell bessere Lösungen. Das hat auch damit zu tun, dass die Gestaltungsmöglichkeiten bei firmeneigenen Kassen grösser sind, während bei Sammelstiftungen teils nur eine Auswahl an Standardplänen zur Verfügung steht.

Wie werden variable Lohnanteile in der Praxis versichert?
Am einfachsten scheint es, jährlich den effektiv ausgerichteten Bonus zu versichern. In der Umsetzung ist das aber aufwendig, weil das bei der Verwaltung jedes Jahr zu Mutationen führt und Versicherte mit stark schwankenden Vergütungen einen ständig wechselnden versicherten Lohn haben. Daher wird meist der Durchschnitt der zum Beispiel letzten drei Jahre angewendet. Bei neuen Mitarbeitenden muss man sich dann auf Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Positionen abstützen. Manche Betriebe haben einen Zielbonus (z. B. 30 % des Jahreslohns). Davon werden dann zum Beispiel 50 % standardmässig mitversichert. Letztlich sollte der effektive Bonus höher sein als der versicherte Betrag, denn dieser darf nicht höher sein als der tatsächliche AHV-Lohn.