Variable Lohnteile

Lösungen für Mitarbeitende und Kader

Variable Löhne zu administrieren ist für Vorsorgeeinrichtungen aufwendig, da eine Änderung des gemeldeten Lohns zu neuen Lohnabzügen und versicherten Leistungen führt. Dadurch entstehen sich permanent ändernde Beitragsrechnungen an den Arbeitgeber. Wie sehen die Umsetzungslösungen in der Praxis aus?

Urs Burch
Pensionskassen-Experte
SKPE, Dipeka AG

Dominique Koch
Pensionskassen-Experte
SKPE, Dipeka AG

Variable Lohnbestandteile machen im Verhältnis zur fixen Lohnsumme einen relevanten Anteil aus. Zwei Studien mögen dies illustrieren: Das Bundesamt für Statistik erhebt Daten bezüglich Zuschlägen «Verdienst aus Überstunden», «Erschwerniszulagen», «13. oder n-ter Monatslohn» und «Sonderzulagen/Boni».[1] Bei der letztgenannten Kategorie kann der Anteil je nach Branche bis zu 15 % der Lohnsumme ausmachen, bei den übrigen Zuschlägen schwankt der Anteil von fast 0 (Erschwerniszulage im Sektor Erziehung und Unterricht) bis zu 7.7 % (13. oder n-ter Monatslohn im Baugewerbe).

Eine Studie der Fachhochschule Nordwestschweiz[2] bezüglich Verbreitung von variablen Lohnmodellen bei KMU zeigt im Wesentlichen zwei Erkenntnisse:

– Je nach Branche wenden 19 (Gesundheits- und Sozialwesen) bis 100 % (Kredit- und Versicherungswesen) der befragten Unternehmen variable Lohnmodelle an.
– Je grösser die Firma, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass diese ein variables Lohnmodell hat.

Die Statistiken belegen die grosse Bedeutung von variablen Lohnteilen in der Wirtschaft. Auch das BVG berücksichtigt die besonderen Merkmale von schwankenden Löhnen.

Grundsätzlich hat die Vorsorgeeinrichtung (VE) zur Bestimmung des versicherten Lohns den AHV-Lohn als massgebenden Lohn heranzuziehen (Art. 1 und 8 BVG). Sie kann jedoch von diesem Prinzip abweichen, wenn sie im Reglement vorsieht, dass «gelegentlich anfallende» Lohnbestandteile bei der Bestimmung des massgebenden Lohns weggelassen werden (Art. 3 BVV 2). Werden variable Lohnbestandteile, Zulagen etc. regelmässig ausbezahlt (z. B. Schichtzulagen), so sind diese nicht als gelegentlich zu betrachten und folglich im Rahmen der BVG-Schattenrechnung bei der Bestimmung des massgebenden Lohns zu berücksichtigen.

Arten von variablen Lohnteilen

Meist wird im Arbeitsvertrag neben einem Fixum ein variables Gehalt vereinbart. Das Fixum ist Teil des Lohns, der monatlich in gleicher Höhe bezahlt wird. Zweck des variablen Lohnteils ist dabei eine Entschädigung für unregelmässig anfallende oder erschwerte Arbeiten (die Zulagen für Pikettdienst, Sonntagsarbeit etc.) oder die Koppelung von Geschäftsgang des Unternehmens und Höhe der auszubezahlenden Löhne.

---

[1] Bundesamt für Statistik, Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2018, Tabelle T14.
[2] Fachhochschule Nordwestschweiz, Institut für Personalmanagement und Organisation PMO, Variable Vergütung KMU Schweiz, Olten, 2017.

Prüfung Einhaltung BVG-Mindestleistungen bei variablen Lohnbestandteilen (Beispiel)

Vorsorgeplan	Vereinbarter Jahreslohn	Sonntagszulage (total/Jahr)	Nachtzulage (total/Jahr)	AHV-Lohn	Massgebender Lohn	Koordinations-abzug	Versicherter Lohn	Spar-satz	Alters-gutschrift
Reglement	72 000	1355	1906	75 812	72 000	25 095	46 905	19 %	8912
BVG-Minimum	72 000	1355	1906	75 812	75 261	25 095	50 166	18 %	9030

Möglichkeiten zur Berücksichtigung von variablen Lohnbestandteilen/Zulagen

Lösungsmöglichkeiten	Vor-/Nachteile
Mitversicherung Zulagen gemäss Vorjahr	Einfache Handhabung, bei stark schwankenden Zulagen ungeeignet
Mitversicherung Zulagen mittels Pauschale	Einfache und pragmatische Lösung
Durchschnittserhebung der Höhe der Zulage (z. B. vergangene zwei oder drei Jahre)	Geeignet auch bei stark schwankenden Zulagen, Sonderlösung bei Neueintritten notwendig
effektive Versicherungszulage (z. B. monatliche Berücksichtigung)	Exakte Versicherung der Zulagen, aufwendige Umsetzung, ändernde Risikoleistungen

Variable Lohnteile bei Mitarbeitenden in unteren Hierarchiestufen

Vereinzelt findet man bei VE die Definition des massgebenden Lohns mit Ausschluss von sämtlichen variablen Lohnbestandteilen, Zulagen etc. Bei umhüllenden Vorsorgeplänen ist dieses Vorgehen durchaus gestattet. Es muss jedoch in jedem Fall überprüft werden, ob die gesetzlichen Mindestleistungen (Schattenrechnung) eingehalten werden, da gemäss BVG die variablen Lohnbestandteile zum massgebenden AHV-Lohn zählen. Unter Umständen kann eine Verletzung der gesetzlichen Mindestleistungen vorliegen, wie das Beispiel in der ersten Tabelle zeigt.

Ergeben sich wie im Beispiel Verletzungen der BVG-Mindestleistungen, sind die variablen Lohnbestandteile/Zulagen in geeigneter Form bei der Festlegung des massgebenden Lohns zu berücksichtigen. Dabei sind verschiedene Vorgehensweisen denkbar (siehe Zusammenstelllung in der zweiten Tabelle).

Variable Lohnteile für Kader

Während in unteren Hierarchiestufen vor allem die Berücksichtigung von Zulagen für unregelmässig anfallende Arbeiten zu regeln sind, ist es bei Kadermitarbeitern häufiger ein leistungsabhängiger Bonus. Da der Bonus je nach Ausgestaltung des Arbeitsvertrags einen substanziellen Anteil am effektiv ausbezahlten Lohn einnehmen kann, besteht in der Praxis ein Interesse daran, diesen Bonus auch in der beruflichen Vorsorge versichern zu können. Ein kompletter Ausschluss dieser Boni vom massgebenden Lohn ist zwar möglich, aber (im Gegensatz zur Praxis bei Sonntagsarbeit, Pikettdienst etc.) eher unüblich.

Da variable Lohnbestandteile für Kadermitarbeiter in der Praxis oft mitversichert werden, liegt das Problem bei der Ausgestaltung des Vorsorgeplans nicht darin, dass die BVG-Mindestleistungen verletzt werden könnten. Hier stellt sich eher die Problematik, dass Lohnbestandteile versichert werden, die gar nicht er-

TAKE AWAYS

- Variable Löhne sind in der Administration für die Vorsorgeeinrichtung aufwendig. In der Praxis sucht man daher Lösungen, um aus den variablen AHV-Löhnen weniger stark schwankende versicherte Löhne in der VE zu erhalten.
- Bei tieferen Hirarchiestufen und umhüllenden Vorsorgeplänen werden zur Vereinfachung im Vorsorgeplan die variablen Lohnbestandteile oft nicht berücksichtigt, was zu Verletzungen der BVG-Mindestleistungen führen kann.
- Bei Kaderplänen hingegen wird oft ein fixer Prozentsatz des Zielbonus versichert oder der effektiv ausbezahlte Bonus von diesem Jahr im nächsten Jahr versichert.
- Jede Umsetzung hat ihre spezifischen Vor- und Nachteile und muss auf die Voraussetzungen im Unternehmen und in der VE abgestimmt werden (z. B. Vorhandensein einer automatisierten Schnittstelle bei den Lohnmeldungen).

zielt werden. Würde man zum Beispiel im Vorsorgeplan den Fixlohn inklusive Zielbonus versichern, so müsste dieser Zielbonus auch jedes Jahr erreicht und ausbezahlt werden. Ansonsten würde systematisch Art. 1 BVG verletzt, da in der beruflichen Vorsorge nicht mehr Lohn als der AHV-Lohn versichert werden darf.

Diese Problemstellung kann dadurch gelöst werden, dass zum Beispiel lediglich 75 % des Zielbonus beim massgebenden Lohn angerechnet werden. Bei voller Erreichung des Zielbonus wäre dann der versicherte Lohn in der beruflichen Vorsorge tiefer und bei Erreichung von weniger als 75 % des Zielbonus höher als der AHV-Lohn. Wird der Zielbonus im Schnitt über mehrere Jahre erreicht, sind solche Pläne zulässig. Die Schwierigkeit liegt dann darin nachzuweisen, dass der ausbezahlte Bonus im Schnitt den 75 % entspricht. Dies sollte nach Möglichkeit nicht nur gemittelt über alle Kadermitarbeiter, sondern auch auf Personenebene gelten.

Eine alternative Möglichkeit, um diese Problematik zu lösen, besteht darin, den effektiv erhaltenen Bonus erst im nächsten Jahr zu versichern. Dadurch ist sichergestellt, dass nur Lohn versichert wird, der effektiv auch ausgezahlt wurde. Der Nachteil bei dieser Vorgehensweise ist, dass bei einer Pensionierung oder einem Austritt der im letzten Jahr erzielte Bonus nicht mehr versichert wird.

Der effektiv ausbezahlte Bonus kann auch unmittelbar (d. h. mit sofortiger Wirkung bei Auszahlung des Bonus) versichert werden. Allerdings ist dies bei monatlich änderndem Bonus oder Zulage sehr aufwendig in der praktischen Umsetzung. Zudem ergeben sich Schwierigkeiten bei der Versicherung der Risiken Tod und Invalidität. Je nach Monat in dem ein Todesfall passiert oder ein Anspruch auf Invalidenrente entsteht, würden völlig unterschiedlich hohe Leistungen fällig werden.