



Merkblatt zur Definition des Jahreslohnes

Lohnsysteme mit variablen Elementen sind auf allen Mitarbeiterstufen weit verbreitet. Bei der Festlegung der reglementarischen Lohndefinition sind einerseits die gesetzlichen Bestimmungen und andererseits die Wünsche der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beachten. Oftmals möchte der Arbeitgeber nicht alle Lohnkomponenten in der beruflichen Vorsorge versichern. Ist dies möglich? Dieses Merkblatt soll Sie auf die wichtigsten Punkte, die bei der Festlegung des Jahreslohnes zu berücksichtigen sind, aufmerksam machen.

Bei der Festlegung der Definition des Jahreslohnes muss berücksichtigt werden, ob der Vorsorgeplan BVG-Minimalleistungen oder weitergehende, überobligatorische Leistungen vorsieht. Bei weitergehenden, überobligatorischen Leistungen spricht man von umhüllenden Vorsorgeplänen. Bei einem umhüllenden Vorsorgeplan können eventuell Lohnbestandteile (*beispielsweise ein Bonus*) bei der Festlegung des Jahreslohnes unberücksichtigt bleiben. In wie weit dies möglich ist, muss im Einzelfall geprüft werden.

Gemäss den BVG-Bestimmungen entspricht der Jahreslohn dem massgebenden Lohn nach dem Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG). Art. 3 der Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVV2) gibt den Vorsorgeeinrichtungen jedoch die Kompetenz, in folgenden Fällen vom massgebenden Lohn der AHV abzuweichen:

1. Lohnbestandteile, die nur gelegentlich anfallen, dürfen weggelassen werden;
2. der Jahreslohn darf zum Voraus aufgrund des letzten bekannten Jahreslohnes bestimmt werden, die Vorsorgeeinrichtung muss dabei die für das laufende Jahr bereits vereinbarten Änderungen berücksichtigen;
3. bei Berufen, in denen der Beschäftigungsgrad oder die Einkommenshöhe stark schwanken, kann auf den Durchschnittslohn der jeweiligen Berufsgruppe abgestützt werden.

Aufgrund der Wichtigkeit erläutern wir Ihnen nachfolgend die ersten beiden Ausnahmen:

1. Gelegentlich anfallende Lohnbestandteile

Gelegentlich anfallende Lohnbestandteile können in BVG-Minimalplänen sowie in umhüllenden Vorsorgeplänen unberücksichtigt bleiben. Dies jedoch nur, wenn diese Lohnbestandteile im Vorsorgereglement, bzw. im Vorsorgeplan konkret und abschliessend genannt werden.

Als gelegentlich anfallende Lohnbestandteile gelten beispielsweise Treueprämien, Gratifikationen und Dienstaltersgeschenke, sofern diese nicht regelmässig ausbezahlt werden. Eine Gratifikation wird jedoch zu einem festen Lohnbestandteil, d.h. fällt nicht mehr nur gelegentlich an, wenn sie während mindestens drei aufeinander folgenden Jahren ausbezahlt wird. Regelmässig bezahlte Schichtzulagen, Überstundenzuschläge, Zuschläge für Sonntags- und Nachtarbeit können nicht von der Versicherung ausgeschlossen werden, insbesondere wenn sie einen wesentlichen Bestandteil der Gesamtvergütung bilden. In der Literatur gilt in der Regel ein Betrag von mehr als 20 Prozent des Jahreslohnes als wesentlich.

Bonuszahlungen und Leistungsprämien, die vom Erreichen eines Leistungsziels abhängig sind, gelten nicht als gelegentlich anfallende Lohnbestandteile. Ebenso gehört der 13. Monatslohn zum Jahreslohn. Bei **BVG-Minimalplänen** müssen somit diese variablen Vergütungselemente im Jahreslohn berücksichtigt werden.

Bei **umhüllenden Vorsorgeplänen** muss geprüft werden, ob es möglich ist, Bonuszahlungen und weitere variable Vergütungselemente auszuschliessen. Dies hängt davon ab, wie der Vorsorgeplan ausgestaltet ist.



2. Bestimmung des Jahreslohnes aufgrund des letzten bekannten Jahreslohnes

Bei der Festlegung des Jahreslohnes unterscheidet man zwei Methoden. Bei der einen Methode (sogenannte Pränumerando-Methode), wird der Jahreslohn zum Voraus aufgrund des letzten bekannten Jahreslohnes bestimmt. Bereits vereinbarte Änderungen für das neue Jahr werden dabei berücksichtigt. Dies bedeutet, dass Lohnerhöhungen/-reduktionen, die während des Jahres bekannt werden, erst im Folgejahr berücksichtigt werden. Während dem Jahr erfolgen keine Meldungen an die Pensionskasse.

Bei der anderen Methode wird der gültige Lohn zu Beginn des Jahres versichert. In der Regel ist dies der 12- oder 13-fache Monatslohn. Wird der Monatslohn während des Jahres geändert, wird dies berücksichtigt, d.h. es muss eine Meldung an die Pensionskasse erfolgen.

Allgemeine Hinweise

Stützt man sich auf den AHV-Lohn ab, bedenken Sie bitte, dass alle AHV-pflichtigen Einkommen im Jahreslohn enthalten sein müssen (siehe Wegleitung über den massgebenden Lohn in der AHV).

Falls Bonuszahlungen im Jahreslohn zu berücksichtigen sind, wäre es vorteilhaft, eine Regelung im Vorsorgeplan festzulegen. Dies weil Bonuszahlungen in der Regel erst nach Abschluss des Jahres ausbezahlt werden. Beispielsweise wäre folgende Formulierung denkbar: Der Jahreslohn entspricht dem 13-fachen Monatslohn plus des im Vorjahr ausbezahlten Bonus. Um grosse Schwankungen im versicherten Lohn zu vermeiden, könnte man auch auf den Durchschnittswert aus zwei oder drei Jahren abstellen.

Bitte nehmen Sie zur Kenntnis, dass der Arbeitgeber für die Gesamtbeiträge haftet. Wird nachträglich festgestellt, dass die gemeldeten Jahreslöhne nicht reglementsconform sind (*beispielsweise wurde der jährliche Bonus nicht gemeldet*), kann sich der Arbeitgeber unvermittelt mit kostspieligen Beitragsnachforderungen konfrontiert sehen.

Die Festlegung der Definition des Jahreslohnes ist anspruchsvoll. Wir können keine allgemein gültigen Antworten auf Fragen, ob Boni, Gratifikationen oder Überstundenentschädigungen zu versichern sind, abgeben. Bei Lohnsystemen mit variablen Elementen ist sorgfältig zu prüfen, inwieweit die variablen Elemente zu versichern sind. Wir unterstützen Sie gerne bei Fragen.