

RATIONELL ADMINISTRIERT

PRÄMIENBEFREIUNG BEI DER PENSIONSASSE



Die korrekte Lohnfortzahlung und Lohnabrechnung bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung ist eine der schwierigsten Herausforderungen im Personal- und Lohnwesen. Mitarbeitende, welche bei der Pensionskasse (BVG) versichert sind, haben bei Arbeitsunfähigkeit - zusammen mit dem Arbeitgeber - die BVG-Beiträge weiterhin zu leisten. In der Praxis stellen wir häufig fest, dass im Rahmen der Lohnfortzahlung das Thema «Prämienbefreiung BVG» vergessen geht.

Beachten Sie auch unsere Serie:

[BDO Newsletter April 2014: 80% Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall - Teil 1](#)

[BDO Newsletter Juni 2014: 80% Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall - Teil 2](#)

[BDO Newsletter August 2014: 80% Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall - Teil 3](#)

[BDO Newsletter Oktober 2014: 80% Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall - Teil 4](#)

Aus finanzieller Hinsicht ist eine langfristige Arbeitsunfähigkeit für die betroffenen Personen und für den Arbeitgeber belastend. Die meisten BVG-Reglemente sehen deshalb vor, dass die Beitragszahlungen nach einer bestimmten Dauer eingestellt oder reduziert werden. Häufig erfolgt eine Befreiung von der Beitragspflicht nach 90-tägiger Arbeitsunfähigkeit. Das heisst, die Vorsorgeeinrichtung übernimmt nach dieser Frist die Bezahlung der gesamten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge. Auch die Sparbeiträge werden weiterhin dem Alterskonto der versicherten Person gutgeschrieben. Solange eine Arbeitsunfähigkeit dauert, besteht die Versicherung nach BVG für den Teil der Arbeitsunfähigkeit weiter. Unbeachtet bleibt, ob der Arbeitsvertrag gekündigt wurde oder nicht.

Um eine gemäss BVG-Reglement vorgesehene Prämienbefreiung in Anspruch zu nehmen, muss der Arbeitgeber eine länger dauernde Arbeitsunfähigkeit **rechtzeitig** seiner Pensionskasse melden. Dazu hat jede Vorsorgeeinrichtung ein entsprechendes Meldeformular. Die Beitragsbefreiung endet, wenn die Arbeitsunfähigkeit nicht mehr besteht, die versicherte Person pensioniert wird oder stirbt.

Was bedeutet die Prämienbefreiung für die Lohnabrechnung?

Die fixen Abzüge für die BVG-Prämien entfallen, da diese nicht mehr durch den Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen werden. Die Vorsorgeeinrichtung (BVG) übernimmt, nach Ablauf der Wartefrist von in der Regel 90 Tagen, die BVG-Prämien. Dadurch steigt der Nettolohn des Arbeitnehmers um die wegfallenden Arbeitnehmerbeiträge. Nun ist weiter entscheidend, was im Gesamt- oder Einzelarbeitsvertrag bezüglich Lohnfortzahlung, Bruttolohnkappung oder Nettolohnausgleich vorgesehen ist resp. vereinbart wurde.

Mehr zum Thema Bruttolohnkappung, Nettolohnausgleich und Lohnrückvergütungen finden Sie hier:

[Lohnrückvergütungen](#)

[BDO Newsletter Dezember 2014: Die Überentschädigungsfalle - Warum Arbeitgeber oft freiwillig zu viel Lohn bezahlen](#)

Ist weder eine Bruttolohnkappung oder ein Nettolohnausgleich vorgesehen (was der Normalfall in der Schweiz ist), zeigt sich die Lohnabrechnung im Falle einer längeren Absenz mit Prämienbefreiung beim BVG wie folgt:

Lohnabrechnungen ohne Nettolohnausgleich

Bezeichnung		Normallohn vor Unfall/Krankheit	Lohn bis zur Prämienbefreiung BVG	Lohn nach Prämienbefreiung BVG
Monatslohn		8'000.00	8'000.00	8'000.00
SUVA Taggeld		0.00	7'522.15	7'522.15
Ausgleich SUVA Taggeld		0.00	-7'522.15	-7'522.15
Bruttolohn		8'000.00	8'000.00	8'000.00
AHV-Abzug	5.125 %	-410.00	-24.50	-24.50
ALV-Abzug	1.100 %	-88.00	-5.30	-5.30
NBUV-Abzug	1.210 %	-96.80	-5.80	-5.80
Krankentaggeldversicherung	1.450 %	-116.00	-6.90	-6.90
Pensionskasse		-612.00	-612.00	0.00
Nettolohn		6'677.20	7'345.50	7'957.50
Nettolohn in %		100 %	110 %	119 %

Beurteilung: Durch den Wegfall der Sozialversicherungsbeiträge ist der Nettolohn fast gleichhoch wie der Bruttolohn. Im vorliegenden Beispiel wurde die gesetzlich vorgesehene und mögliche Bruttolohn-Kürzung (Art. 324b OR) bei Unfall auf 80 % nicht vorgenommen. Meist vergessen Arbeitgeber diese Kürzungsmöglichkeit oder haben im Arbeitsvertrag eine freiwillige Lohnfortzahlung bei Unfall von 100 % vereinbart. Die Folge davon ist, dass der an der Arbeit verhinderte Mitarbeitende einen deutlich höheren Nettolohn hat, wie vorher, als er oder sie gesund war. Solche Fälle werden auch als «Überentschädigungen» bezeichnet.

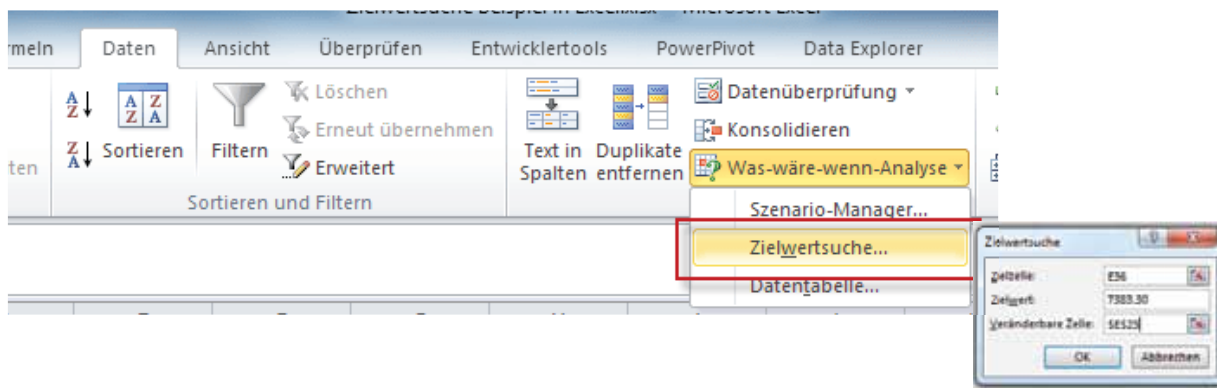
Lohnabrechnungen mit Nettolohnausgleich

Bezeichnung		Normallohn vor Unfall/Krankheit	Lohn bis zur Prämienbefreiung BVG mit Nettolohnausgleich	Lohn nach Prämienbefreiung BVG mit Nettolohnausgleich
Monatslohn		8'000.00	8'000.00	8'000.00
Nettolohnausgleich/Bruttolohnkappung		0.00	-668.30	-1'280.30
SUVA Taggeld		0.00	7'522.15	7'522.15
Ausgleich SUVA Taggeld		0.00	-7'522.15	-7'522.15
Bruttolohn		8'000.00	7'331.70	6'719.70
AHV-Abzug	5.125 %	-410.00	-24.50	-24.50
ALV-Abzug	1.100 %	-88.00	-5.30	-5.30
NBUV-Abzug	1.210 %	-96.80	-5.80	-5.80
Krankentaggeldversicherung	1.450 %	-116.00	-6.90	-6.90
Pensionskasse		-612.00	-612.00	0.00
Nettolohn		6'677.20	6'677.20	6'677.20
Nettolohn in %		100 %	100 %	100 %

Beurteilung: Durch den Nettolohnausgleich/Bruttolohnausgleich wird die Auszahlung gekürzt und der Mitarbeitende hat denselben Nettolohn (in diesem Beispiel von CHF 6'677.20) wie vor der Krankheit. Zu beachten sind die arbeitsvertraglichen Bestimmungen (siehe weiter unten). Zu beachten gilt, dass diese Kürzung häufig zu Diskussionen Anlass gibt. Hätte man allerdings die gesetzlichen Mindestvorschriften gemäss Art. 329b OR angewendet, hätten die dem Mitarbeitenden noch zustehende Taggeldleistung von 80 % von CHF 8'000, also Netto CHF 6'400 resp. vor BVG-Prämienbefreiung gar nur CHF 5'788 ausgemacht. Sofern im Arbeitsvertrag demzufolge nichts Vorteilhafteres zu Gunsten des Mitarbeitenden vereinbart wurde, ist die Entschädigung mit Nettolohnausgleich (CHF 6'677.20) höher (besser) wie die reine Weiterleitung der Taggeldleistung (CHF 6'400 bzw. CHF 5'788).

Excel-Tipp «Iteration»

Besitzen Sie noch kein Lohnprogramm mit integriertem Nettolohnausgleich, können Sie die Kürzung des Bruttolohnes auch im Excel berechnen (Daten, Was-wäre-wenn-Analyse, Zielwertsuche...). In der Zielwertsuche geben Sie bei Zielzeile das entsprechende Feld ein. Als Zielwert ergänzen Sie den ursprünglichen Nettolohn. Die veränderbare Zelle ist in unserem Beispiel das Feld in der Zeile «Nettolohnausgleich (oder Bruttolohnkappung)».



Haben Sie schon lange den Wunsch, eine professionelle Lohn-Software in Ihrem Betrieb einzuführen? Unsere ABACUS-Spezialisten können Ihnen massgeschneiderte Lösungen anbieten. BDO ist seit 1989 erfolgreicher «Gold Logo Partner» der ABACUS Software. Weitere Informationen sowie Kontaktdaten unserer Spezialisten finden Sie hier:

[Link: Abacus-Internet-Treuhänder](#)

[Link: Abacus-Dienstleistungen](#)



Empfehlungen

Prüfen Sie in Ihrem BVG-Reglement, ob eine **Prämienbefreiung** vereinbart wurde und nach welcher Frist diese einsetzt. Wenn keine Prämienbefreiung vereinbart wurde, wäre das eine **prüfenswerte Option**.

Melden Sie der Pensionskasse **rechtzeitig** längere **Absenzfälle**, damit die Prämienbefreiung auch zum Tragen kommt.

Legen Sie die Politik in Bezug auf allfällige Überentschädigungen fest. Die meisten Arbeitgeber, wollen den kranken oder verunfallten Mitarbeitenden nicht mehr Lohn auszahlen als den Gesunden. Aus diesem Grunde sehen sie eine Kappung vor. In der Regel erfolgt **diese Kappung des Bruttolohnes oder ein Nettolohnausgleich** ohne arbeitsvertragliche Basis. In diesem Falle bewegt sich der Arbeitgeber in einer heiklen Grauzone, denn im Arbeitsvertrag vereinbart ist der Bruttolohn und nicht der Nettolohn. Eine Bruttolohnkappung bzw. ein Nettolohnausgleich bewirkt immer eine Reduktion des vertraglich vereinbarten Bruttolohns und ist somit im Grundsatz nicht zulässig. Sie finden eine mögliche arbeitsvertragliche Formulierung in unserem [BDO Newsletter «Die Überentschädigungsfälle» vom Dezember 2014](#).

Autoren Kevin Cummins, dipl. Betriebswirtschafter HF, Mitglied Fachgruppe Sozialversicherungen
BDO AG, Zürich, Tel: 044 444 37 92, E-Mail: kevin.cummins@bdo.ch

Rafael Lötscher, Sozialversicherungs-Fachmann mit eidg. FA, Leiter Fachgruppe Sozialversicherungen, BDO AG Steinhausen-Zug
Tel: 041 757 50 00, E-Mail: rafael.loetscher@bdo.ch

Haben Sie Fragen?

Für Fragen oder bei Unklarheiten kontaktieren Sie bitte Ihren **Kundenpartner** oder eine unserer **33 Niederlassungen in Ihrer Nähe**.

<https://www.bdo.ch/de-ch/standorte>

oder Tel. **0800 825 000**

Hinweis

Diese Publikation will einen Überblick vermitteln; sie enthält Informationen allgemeiner Art und kann eine individuelle Abklärung nicht ersetzen. Für den Inhalt wird keine Haftung übernommen. Es ist zu beachten, dass überlagernde Vorschriften bestehen können. Bei einer Verknüpfung mit einem früher erschienenen Newsletter ist die Rechtsentwicklung seit dem Erscheinen zu berücksichtigen.

Copyright

Ein Abdruck dieses Artikels (auch auszugsweise) ist nur mit schriftlicher Zustimmung von BDO und mit Quellenangabe gestattet. Bitte senden Sie uns ein Belegexemplar zu.

Ansprechperson: Heidi Fundinger
Tel: 044 444 35 09
E-Mail: Newsletter@bdo.ch