

Temporärarbeit

Der versicherte Lohn im Widerspruch von BVG und GAV

Für die Bestimmung des versicherten Lohns bei Temporärarbeit steht der Gesamtarbeitsvertrag Personalverleih (GAV) im Widerspruch zum Gesetz der beruflichen Vorsorge (BVG). Für eine gesetzeskonforme Vorsorgelösung ist eine Neukommentierung des GAV erforderlich.

IN KÜRZE

Der versicherte Lohn kann je nach Bemessungsgrundlage anders ausfallen. Vorsorgeeinrichtungen sind verpflichtet, sich nach dem BVG zu richten, selbst wenn dadurch der GAV verletzt wird.

Als Temporärarbeit wird verstanden, wenn ein Arbeitgeber Arbeitnehmende anstellt, um sie Kunden für Arbeitseinsätze zur Verfügung zu stellen. Temporärarbeitende haben einen einzigen Arbeitgeber, nämlich die Temporärfirma, mit der ein Arbeitsvertrag abgeschlossen wird. Ist dieser Arbeitsvertrag unbefristet oder übersteigen die Befristung oder die Gesamtdauer der Einsätze drei Monate, so ist der Temporärarbeitende obligatorisch im BVG zu versichern.

Beschäftigungsgrad und Einkommen von Temporärarbeitenden schwanken. Der GAV regelt deshalb, wie der versicherte Lohn der Temporärarbeitenden zu bestimmen ist. Es zeigt sich jedoch, dass die in Art. 31 Abs. 4 GAV getroffene Regelung zu einer nicht BVG-konformen und damit gesetzeswidrigen Umsetzung und Versicherung in der Praxis führt. Die Regelung stellt für Lohnmeldung und Koordination auf den Stundenlohn ab, wohingegen gemäss BVG auf den AHV-Jahreslohn respektive nach Art. 3 Abs. 1 BVV 2 auf den Lohn einer Zahlungsperiode abzustellen ist.

Die Berechnung (siehe Tabelle 1, Seite 83) mag intuitiv sein, richtig ist sie jedoch nicht. Vielmehr erweist sich die Berechnung nur dann als zutreffend, wenn ein Temporärarbeiter oder eine Temporärarbeiterin während eines Jahres genau 2187 Stunden gearbeitet hat. Wird dieser Wert überschritten, so überschreitet der insgesamt in Abzug gebrachte Koordinationsabzug denjenigen nach BVG. Fällt die Jahrestundenzahl hingegen tiefer aus, so wird bei Anwendung der Berechnung gemäss Tabelle 1

nur ein Teil des erzielten Lohns versichert. Dasselbe gilt, falls der Stundenlohn im Verlauf eines Jahrs zeitweise über wie auch unterhalb des Stundenlohns von 39 Franken liegen sollte.

Da auch Temporärarbeitende Anspruch auf eine BVG-konforme Versicherung haben, stellt sich für Temporärfirmen und deren Vorsorgeeinrichtungen die Frage, wie eine gesetzeskonforme Vorsorgelösung für diese speziellen Arbeitsverhältnisse gestaltet werden kann.

Art der Bemessung hat Einfluss

In Anbetracht der schwankenden Beschäftigung und der schwankenden Einkommen von Temporärarbeitenden ist abzuwägen, ob für die Festsetzung des versicherten Lohns auf den AHV-Jahreslohn oder aber den effektiven Lohn der Zahlungsperiode abgestellt werden soll. Es sei hier beispielhaft von monatlichen Zahlungen der Temporärfirma ausgegangen, sodass auf den Monatslohn abgestellt werden könnte. Voraussetzung für die Bemessung auf Monatsbasis ist eine entsprechende Grundlage im Vorsorgereglement respektive Vorsorgeplan der Vorsorgeeinrichtung.

Ist eine solche gegeben und wird auf den Monatslohn abgestellt, so kommen bei entsprechender Umrechnung der BVG-Grenzbeträge eine Eintrittsschwelle von 1777.50 Franken, ein Koordinationsabzug von 2073.75 Franken sowie ein Lohnminimum von 296.25 Franken (koordiniert) beziehungsweise Lohnmaximum von (unkoordiniert) 7110.00 Franken pro Monat zum Tragen. Das kann bei schwankenden Ein-



Svenja Schmidt

Dr. oec. HSG, stv. Geschäftsführerin,
Profund Vorsorgeeinrichtung

Tabelle 1: Berechnung auf Stundenbasis führt zu gesetzeswidriger Versicherung

Quelle: in Anlehnung an Art. 31 Abs. 4 GAV PV

Stundenlohn, wovon die AHV-Beiträge abgezogen werden max. CHF 39.00 (CHF 85 320 ÷ 2187Jahresstundenzahl)	CHF 25.75
Abzuziehender Koordinationsbetrag (CHF 24 885 ÷ 2187 Jahresstundenzahl)	CHF 11.40
Versicherter Stundenlohn mind. CHF 1.65 (CHF 3555 ÷ 2187 Jahresstundenzahl)	CHF 14.35
Multipliziert mit den effektiven Arbeitsstunden während des Monats	150
Versicherter Monatslohn	CHF 2152.50

Tabelle 2: Berechnung auf gesetzeskonformer Bemessungsgrundlage bei monatlicher Zahlungsperiode führt zu Differenzen gegenüber dem versicherten AHV-Jahreslohn

CHF	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	kumuliert
Effektiver Stundenlohn	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00	
Effektive Arbeitsstunden während des Monats	100 Std.	150 Std.	130 Std.	140 Std.	100 Std.	60 Std.	35 Std.	30 Std.	100 Std.	120 Std.	20 Std.	35 Std.	1020 Std.
Effektiver Monatslohn	3000.00	4500.00	3900.00	4200.00	3000.00	1800.00	1050.00	900.00	3000.00	3600.00	600.00	1050.00	30600.00
Eintrittsschwelle CHF 1777.50													
Koordinationsabzug	2073.75	2073.75	2073.75	2073.75	2073.75	2073.75	0.00	0.00	2073.75	2073.75	0.00	0.00	16590.00
Versicherter Monatslohn mind. CHF 296.25 (koordiniert), max. CHF 5036.25 (koordiniert)	926.25	2426.25	1826.25	2126.25	926.25	296.25	0.00	0.00	926.25	1526.25	0.00	0.00	10980.00
Differenz zwischen kumulierten Monatslöhnen (CHF 10 980) und koordiniertem AHV-Jahreslohn (CHF 30 600 – CHF 24 885)													5265.00

kommen dazu führen, dass aufgrund der monatlichen Bemessungsgrundlage weniger oder mehr als der effektive AHV-Jahreslohn bei der Vorsorgeeinrichtung versichert wird.

In obigem Beispiel (Tabelle 2) fällt die Summe der versicherten Monatslöhne beinahe doppelt so hoch aus wie der koordinierte AHV-Jahreslohn. Bei gleicher Stundenverteilung, aber einem Stundenlohn von 50 Franken fiel der versicherte Lohn hingegen um knapp 10 Prozent tiefer aus als bei jährlicher Bemessungsgrundlage. In der Konsequenz fallen auch die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge entsprechend höher beziehungsweise tiefer aus als bei jährlicher Bemessung.

Lösungsansätze sind vorhanden

Vermeiden lassen sich Differenzen zwischen monatlicher und jährlicher Betrachtungsweise bei schwankenden

Einkommen, indem im Vorsorgeplan auf eine Limitierung des maximal versicherbaren Lohns, auf Eintrittsschwelle und Koordinationsabzug verzichtet wird.

Bei Abstellen auf eine jährliche Bemessungsgrundlage kann je nach reglementarischer Ausgestaltung der Vorsorgeeinrichtung auf die Summe der letzten zwölf Monatslöhne, den Vorjahreslohn oder aber einen definierten Durchschnitt der Vorjahreslöhne abgestellt werden. Im Eintrittsjahr kann ein geschätzter Jahreslohn verwendet werden. Für die Berechnung des Einkaufs sowie der Risikoleistungen kann, um eine gewisse Glättung zu erreichen, auf den durchschnittlichen Jahreslohn beispielsweise der letzten drei Jahre abgestellt werden. Liegen keine Werte zu den vergangenen drei Jahren vor, so kann beispielsweise der Durchschnittslohn der Anstellungsdauer herangezogen werden.

Sozialpartner sind gefordert

Monatslohn, Jahreslohn, Planparameter: Es ist an den Sozialpartnern, eine Neukommentierung der fraglichen GAV-Bestimmung zur beruflichen Vorsorge vorzunehmen. Dies einerseits im Interesse der Temporärarbeitenden, die Anspruch auf eine BVG-konforme Versicherung haben, andererseits aber auch im Interesse der Temporärfirmen und Vorsorgeeinrichtungen, die bei Lohnbemessung nach GAV mit Nachversicherungen einschliesslich Beitragsnachforderungen konfrontiert werden könnten.

Einstweilen sind Vorsorgeeinrichtungen, die Temporärfirmen versichern, verpflichtet, sich nach den gesetzlichen Bestimmungen des BVG zu richten, selbst wenn diese vorläufig noch im Widerspruch zum GAV stehen. |