

Erläuterungen zur LUPK-Reglementsänderung per 1. Januar 2022

Die Hinweise auf die Artikel ohne Gesetzesangaben beziehen sich auf das aktuell gültige LUPK-Reglement.

Erläuterungen zu den einzelnen Änderungen

Neues stufenloses Rentensystem der Eidgenössischen Invalidenversicherung (IV)

Ab dem **1. Januar 2022** gilt für neue IV-Rentenfälle das stufenlose Rentensystem der IV. Es führt gegenüber dem bisherigen Recht zu einer feineren Abstufung des Rentenanspruchs bei einem Invaliditätsgrad zwischen 41 und 69 Prozent. Mit dem Wegfall der bisherigen Schwellenwerte der IV-Grade für den Rentenanspruch von 40 Prozent für eine Viertelsrente, 50 Prozent für eine halbe Rente, 60 Prozent für eine Dreiviertelsrente und 70 Prozent für eine ganze Rente, soll in Zukunft der Erwerbsanreiz für teilinvalide Personen erhöht werden. Mit dem neuen System steigt das Gesamteinkommen von IV-Rentenberechtigten bei zunehmendem Erwerbseinkommen. Dies war bislang nicht der Fall, weil die bisherigen Schwellenwerte – und die entsprechende Herabsetzung der Invalidenrente – das Gesamteinkommen gleich wieder reduzierten.

Für Versicherte, deren IV-Rentenanspruch vor dem 1. Januar 2022 entstanden ist und die bei Inkrafttreten dieser Änderung das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wird das neue System gemäss den Übergangsbestimmungen zu den Änderungen per 1. Januar 2022 erst zu einem späteren Zeitpunkt angewendet. Für Versicherte, deren IV-Rentenanspruch vor dem 1. Januar 2022 entstanden ist und die am 1. Januar 2022 das 55. Altersjahr bereits vollendet haben, gilt weiterhin das bisherige Recht. Massgebend dafür, welches Recht im Einzelfall sinngemäss für den LUPK-Rentenanspruch zur Anwendung kommt, ist immer die entsprechende Verfügung der IV.

Die notwendige Umsetzung dazu erfolgt in **Art. 38 und 40 sowie in den Übergangsbestimmungen von Art. 70d im LUPK-Reglement**.

Änderungen im Anhang 5 des LUPK-Reglements bei der Definition der gelegentlich anfallenden Lohnbestandteile gemäss Art. 8.1

Aufgrund einer rechtlichen Überprüfung ergeben sich Änderungen im Anhang 5 des LUPK-Reglements bei den Begriffsdefinitionen. **Diese führen zu einer einheitlichen Verbesserung bei der Versicherung von Arbeitsmarkt- und Funktionszulagen. Ebenso erfolgt eine Verbesserung der Versicherungsmöglichkeit von aufwandabhängigen Zulagen für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst.** Die folgenden geänderten Begriffsdefinitionen müssen von den Arbeitgebern bei der Lohnmeldepflicht gegenüber der LUPK berücksichtigt werden.

Lohnbestandteile im engeren Sinn: Finanzielle Gegenleistungen für erbrachte Arbeitsleistungen, die untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen. Diese Lohnbestandteile fallen zwangsläufig immer bei der täglichen Arbeit an.

- ➔ *Gemeint ist das Entgelt für die geleistete Arbeitszeit, das in der Regel als Zeitlohn (Jahres-, Monats-, Stundenlohn) oder Leistungslohn konzipiert ist. Darunter fallen auch Arbeitsmarkt- und Funktionszulagen.*

Lohnbestandteile im weiteren Sinn: Vertragliche oder gesetzliche finanzielle Zusatzleistungen, die im Zusammenhang mit der Art bzw. dem Umfang der zu leistenden Arbeitszeit oder mit dem Arbeitsverhältnis als solchem anfallen, jedoch nicht untrennbar mit dem Arbeitsverhältnis verbunden sind. Diese Lohnbestandteile fallen nicht zwangsläufig immer an.

- ➔ *Darunter fallen Zusatzleistungen im Zusammenhang mit der Art (Lage) oder dem Umfang der zu leistenden Arbeitszeit. Die geleistete Arbeitszeit wird bereits mit dem dafür bezogenen Lohn im engeren Sinn vergütet; die Zulagen fallen zusätzlich an, entweder aufgrund der Art (Lage) oder des Umfangs der geleisteten Arbeitszeit. Beispiele: Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie Pikettendienst.*

Betraglich erhebliches Einkommen: Es handelt sich dabei nicht um Bagatteleinkünfte, sondern um Leistungen, die für den Lebensstandard (als aktiv versicherte Person) und nach der Pensionierung für die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung (als rentenberechtigte Person) von Bedeutung sind. **Das trifft gemäss der Lehre und Rechtsprechung auf Einkünfte im Umfang von mindestens 10 Prozent des Lohnes im engeren Sinn zu.**

Zeitlich erhebliches Einkommen: Das Einkommen fällt nicht nur gelegentlich und während kurzer Zeit an, sondern regelmässig während längerer Zeit (über sechs Monate).

Voraussehbares Einkommen: Die Lohnbestandteile müssen bei der Festsetzung des anrechenbaren Jahresverdienstes (nach der Pränumerandomethode zu Beginn des Jahres) in Grundsatz und Höhe soweit voraussehbar sein, dass sie im Sinne von Art. 8.3 LUPK-Reglement mit einer vertretbaren Präzision geschätzt werden können.

Versicherungspflicht:

- Lohn(-bestandteile) im engeren Sinn zählen immer zum anrechenbaren Jahresverdienst.
- Lohn(-bestandteile) im weiteren Sinn zählen nur zum anrechenbaren Jahresverdienst, wenn sie betraglich und zeitlich erheblich sowie voraussehbar sind.

Die Änderungen führen dazu, dass **neu Arbeitsmarkt- und Funktionszulagen immer als Lohn im engeren Sinn gelten und somit bei der Meldung des anrechenbaren Jahresverdienstes gemäss Art. 8.1 des LUPK-Reglements ab 1. Januar 2022 hinzugerechnet werden müssen.**

Ebenso müssen **neu Zulagen für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst ab 1. Januar 2022 zum anrechenbaren Jahresverdienst hinzugerechnet werden, wenn sie mindestens 10 Prozent des Lohnes im engeren Sinn ausmachen und wenn sie zeitlich erheblich und voraussehbar sind gemäss den erwähnten Definitionen. Ohne Versicherung dieser Zulagen würde das Schutzziel gemäss der Lehre und Rechtsprechung im Rahmen der obligatorischen beruflichen Vorsorge verletzt.**

Lohnmeldepflicht der Arbeitgeber: Da es sich bei den Zulagen für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst in der Regel um schwankende Lohnbestandteile handelt, muss der Arbeitgeber bei der Lohnmeldepflicht per 1. Januar 2022 im Einzelfall prüfen, ob auf Basis der ausbezahlten Zulagen im Jahr 2021 und aufgrund der Einschätzungen für das Jahr 2022 solche Zulagen im Rahmen der Versicherungspflicht zum anrechenbaren Jahresverdienst hinzugerechnet werden müssen oder nicht.

Bei unterjährigen Anstellungen sind für die Prüfung der erwähnten Versicherungspflicht die voraussichtlichen Zulagen gemäss Dienstplan und Einschätzung bis Ende Jahr auf ein ganzes Jahr umzurechnen.

Nachfolgend dazu einige Beispiele als Unterstützung bei der Meldepflicht für die Umsetzung der Änderungen in der Praxis:

Beispiel 1:

Neuanstellung erfolgte per 1. Juli 2021 mit einem Jahreslohn im engeren Sinn (ohne Zulagen) von **CHF 50 000**. Die ausbezahlten monatlichen Zulagen gemäss Dienstplan für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst betragen im Durchschnitt CHF 500 pro Monat und dürften auch im Jahr 2022 in gleicher Höhe pro Monat ausbezahlt werden. Umgerechnet auf ein Jahr ergeben diese Zulagen einen Betrag von CHF 6000, was mehr als 10 Prozent des Lohnes im engeren Sinn von CHF 50 000 ausmacht. Deshalb müssen die Zulagen zum anrechenbaren Jahresverdienst hinzugerechnet werden. **In diesem Beispiel ergibt sich dadurch bei gleichem Pensum ein meldepflichtiger Jahresverdienst im Betrag von CHF 56 000 per 1. Januar 2022.**

Beispiel 2:

Neuanstellung per 1. Januar 2022 mit einem Jahreslohn im engeren Sinn (ohne Zulagen) von **CHF 18 000**. Die erwarteten monatlichen Zulagen für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst gemäss Dienstplan und Einschätzung ergeben im Jahr einen Betrag von CHF 1800. Da die Zulagen 10 Prozent des Lohnes im engeren Sinn ausmachen, müssen sie zum anrechenbaren Jahresverdienst hinzugerechnet werden. **Damit wird die versicherungspflichtige Lohnlimite von aktuell CHF 19 120 überschritten, was zur Eintrittsmeldung bei der LUPK führt.**

Beispiel 3:

Neuanstellung per 1. April 2022 mit einem Jahreslohn im engeren Sinn (ohne Zulagen) von **CHF 40 000**. Die erwarteten monatlichen Zulagen für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst gemäss Dienstplan und Einschätzung ergeben einen Betrag von CHF 400 pro Monat. Umgerechnet auf ein Jahr ergeben die Zulagen einen Betrag von CHF 4800, was mehr als 10 Prozent des Lohnes im engeren Sinn von CHF 40 000 ausmacht. Deshalb müssen die Zulagen zum anrechenbaren Jahresverdienst hinzugerechnet werden. **In diesem Beispiel ergibt sich dadurch bei gleichem Pensum ein meldepflichtiger Jahresverdienst im Betrag von CHF 44 800 per 1. April 2022.**

Beispiel 4:

Neuanstellung per 1. Januar 2022 mit einem Jahreslohn im engeren Sinn (ohne Zulagen) von **CHF 30 000**. Gemäss Dienstplan und Einschätzung erfolgen die Einsätze mit Anspruch auf Zulagen für Pikett-, Nacht- und Sonntagsdienst **nur während eines Monats pro Quartal**. Die Zulagen erfüllen damit **die Voraussetzung der zeitlichen Erheblichkeit von sechs Monaten oder länger nicht** und werden deshalb ungeachtet ihres Betrags (betragliche Erheblichkeit) nicht zum anrechenbaren Jahresverdienst hinzugerechnet. **In diesem Beispiel ergibt sich dadurch ein meldepflichtiger Jahresverdienst im Betrag von CHF 30 000 per 1. Januar 2022.**

Beispiel 5 mit einer Arbeitsmarkt- oder Funktionszulage:

Neuanstellung per 1. Januar 2022 mit einem Jahreslohn im engeren Sinn (ohne Zulagen) von **CHF 80 000**. Zusätzlich wird eine Arbeitsmarkt- oder Funktionszulage von jährlich CHF 5000 ausgerichtet. Diese gilt als Lohnbestandteil im engeren Sinn und zählt deshalb zum anrechenbaren Jahresverdienst. **In diesem Beispiel ergibt sich dadurch ein meldepflichtiger Jahresverdienst im Betrag von CHF 85 000 per 1. Januar 2022.**

Beispiel 6 mit einer Arbeitsmarkt- oder Funktionszulage:

Bestehende Anstellung ab 1. Januar 2022 mit einem Jahreslohn im engeren Sinn (ohne Zulagen) von **CHF 50 000**. Für die Zeit vom 1. Mai 2022 bis 30. September 2022 wird zusätzlich eine Arbeitsmarkt- oder Funktionszulage von monatlich CHF 500 ausgerichtet. Diese gilt als Lohnbestandteil im engeren Sinn und zählt deshalb zum anrechenbaren Jahresverdienst. Die Zulage muss auf ein Jahr umgerechnet werden und dadurch erhöht sich der meldepflichtige Jahresverdienst um CHF 6000. **In diesem Beispiel ergibt sich dadurch eine befristete Erhöhung des Jahresverdienstes von CHF 50 000 auf CHF 56 000 ab Mai bis Ende September 2022.**

Gleichzeitig erfolgen auf Verlangen der Aufsichtsbehörde ZBSA noch einzelne Änderungen in den Art. 8, 10 und 48. Diese sind in der Praxis jedoch von untergeordneter Bedeutung.

Bei Unklarheiten oder Fragen zu den Reglementsänderungen wenden Sie sich bitte an das Team Versicherung, Tel. 041 228 76 00. Wir helfen Ihnen gerne weiter.

Aus diesen Erläuterungen lassen sich keine Rechtsansprüche ableiten. Massgebend sind die Bestimmungen des LUPK-Reglements zum Zeitpunkt des Leistungsanspruchs.

Luzern, November 2021 (ergänzt im September 2022)