

# Entgelte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

## AHV-Beitragspflicht

**1** Grundsätzlich gilt jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung geleistete Arbeit als beitragspflichtiger Lohn. Zum beitragspflichtigen Lohn gehören auch Entgelte, die Arbeitgebende oder ihnen nahe stehende Institutionen im Falle der vollständigen oder teilweisen Beendigung der Arbeitsverhältnisse ausrichten.

Beispiele für Entschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses, die zum massgebenden Lohn gehören:

- Lohnnachzahlungen
- Provisionen
- Feriengelder
- Gratifikationen
- Entschädigungen für die vorzeitige Vertragsauflösung
- Entschädigungen für ein Konkurrenzverbot
- Von Arbeitgebenden nach Gutdünken erbrachte Einlagen zugunsten einzelner Arbeitnehmender in die Personalvorsorge

## Ausnahmen

**2** Nicht beitragspflichtig sind dagegen:

- Reglementarische Vorsorgeleistungen  
Dabei handelt es sich um Leistungen der beruflichen Vorsorge, auf welche die begünstigte Person bei Eintritt des Vorsorgefalles Anspruch hat.
- Einlagen in die Pensionskasse  
Dabei handelt es sich um reglementarisch vorgesehene Sozialleistungen der Arbeitgebenden.

Bezahlt der Arbeitgebende auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses die Beiträge an die Pensionskasse in bisheriger Höhe weiter, gehören diese voll zum massgebenden Lohn.

## Sozialleistungen der Arbeitgebenden

**3** Teilweise oder ganz beitragsfrei sind die Sozialleistungen der Arbeitgebenden unter gewissen Voraussetzungen bei ungenügender beruflicher Vorsorge und bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen. Dies betrifft Renten, auch Überbrückungsrenten und Kapitalabfindungen bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Als Sozialleistungen gelten nachfolgende Entgelte:

## Sozialleistungen bei ungenügender beruflicher Vorsorge

**4** Leistungen der Arbeitgebenden bei Beendigung eines mehrjährigen Arbeitsverhältnisses sind für jedes ganze Kalenderjahr, in dem der Arbeitnehmende nicht in der beruflichen Vorsorge versichert war, bis zur Höhe der im Zeitpunkt der Auszahlung geltenden halben minimalen monatlichen Altersrente vom massgebenden Lohn ausgenommen.

**5** Der die halbe minimale monatliche Altersrente übersteigende Betrag gehört zum massgebenden Lohn. Die Höhe der beitragsfreien Leistung steht in keinem Verhältnis zum erzielten Einkommen.

**6** Beispiel: Eine 54-jährige Teilzeitverkäuferin wird nach 15 Dienstjahren entlassen. Sie erhält vom Arbeitgebenden auf freiwilliger Basis eine einmalige Kapitalabfindung von Fr. 10000.–. Sie war nur teilweise dem BVG unterstellt und weist fehlende Zeiten auf. Vom 1.8.1995 bis am 31.12.1999 und vom 1.2.2001 bis am 31.7.2005 war sie nicht BVG-versichert. Ihr fehlen daher 7 ganze Kalenderjahre (4 + 3). Art. 8bis AHVV ist anwendbar.

Kapitalabfindung des Arbeitgebenden	Fr. 10000.–
minus	
7 x Fr. 570.– (halbe minimale monatliche Rente) =	Fr. 3990.–
Massgebender Lohn	Fr. 6010.–

## **Sozialleistungen bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen**

**7** Leistungen der Arbeitgebenden bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen sind bis zur Höhe des doppelten Betrages der maximalen jährlichen Altersrente vom massgebenden Lohn ausgenommen.

**8** Als betriebliche Gründe gelten Betriebsschliessungen, -zusammenlegungen und -restrukturierungen.

**9** Eine Betriebsrestrukturierung liegt vor, wenn bei der Vorsorgeeinrichtung, welche die obligatorische berufliche Vorsorge durchführt, die Voraussetzungen für eine Teilliquidation nach Art. 53b Abs. 1 Bst. a oder b BVG erfüllt sind oder im Falle einer durch einen Sozialplan geregelten kollektiven Entlassung.

**10** Die Voraussetzungen für eine Teilliquidation richten sich nach einem von der Aufsichtsbehörde der beruflichen Vorsorge genehmigten Reglement. Die Teilliquidation einer überobligatorischen Vorsorgestiftung allein erfüllt die Ausnahmebestimmungen nicht.

**11** Wird trotz Entlassungen keine Teilliquidation der Vorsorgeeinrichtung vorgenommen, liegt eine Betriebsrestrukturierung auch dann vor, wenn eine durch einen Sozialplan geregelte kollektive Entlassung erfolgt.

**12** Als Sozialplan gilt eine zwischen den Sozialpartnern bzw. zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden ausgehandelte verbindliche Regelung über die Folgen der Entlassung.

**13** Als kollektiv gilt eine Entlassung, von der ein grösserer Teil der Belegschaft betroffen ist. Leistungen, mit denen einzelne Arbeitnehmende individuell begünstigt werden, gehören zum massgebenden Lohn.

**14** Freiwillige Abgänge und selbstgewählte Frühpensionierungen fallen nicht unter die Ausnahmebestimmungen, auch wenn sie gestützt auf einen Sozialplan erfolgen oder eine Vorruhestandsregelung vorliegt.

**15** Bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen gehört derjenige Teil der Leistungen der Arbeitgebenden, welcher die Höhe des doppelten Betrages der maximalen jährlichen Altersrente übersteigt (Fr. 54'720.-), zum massgebenden Lohn. Die Höhe der beitragsfreien Leistung steht in keinem Verhältnis zum erzielten Einkommen.



## Auskünfte und weitere Informationen

**20** Die Ausgleichskassen und ihre Zweigstellen geben gerne Auskunft. Ein Verzeichnis aller Ausgleichskassen befindet sich auf den letzten Seiten jedes Telefonbuchs.

**21** Dieses Merkblatt vermittelt nur eine Übersicht. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend.



Herausgegeben von der Informationsstelle AHV/IV in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Sozialversicherungen.

Ausgabe November 2008. Auszugsweiser Abdruck unter Quellenangabe erlaubt.

Dieses Merkblatt kann bei den AHV-Ausgleichskassen und deren Zweigstellen sowie den IV-Stellen bezogen werden. Bestellnummer 2.05/d.

Es ist ebenfalls auf Internet unter [www.ahv-iv.info](http://www.ahv-iv.info) verfügbar.