

2.05 Beiträge



Entgelte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Stand am 1. Januar 2025



Auf einen Blick

Grundsätzlich gilt jedes Entgelt für eine unselbstständig ausgeübte Tätigkeit als beitragspflichtiger Lohn. Dazu zählen auch Zahlungen, die Arbeitgebende oder ihnen nah stehende Institutionen bei der vollständigen Beendigung eines Arbeitsverhältnisses leisten.

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

- Lohnnachzahlungen
- Provisionen
- Feriengelder
- Gratifikationen
- Entschädigungen für die vorzeitige Vertragsauflösung
- Entschädigungen für ein Konkurrenzverbot
- Einlagen, die von Arbeitgebenden nach Gutdünken (nicht reglementarisch) zugunsten einzelner Arbeitnehmender in die Personalvorsorge erbracht werden

Nicht beitragspflichtig sind dagegen:

- Reglementarische Vorsorgeleistungen
Leistungen einer Personalvorsorgeeinrichtung, auf die die begünstigte Person beim Eintritt des Vorsorgefalles Anspruch hat.
- Einlagen in die Pensionskasse
Reglementarisch vorgesehene Sozialleistungen der Arbeitgebenden, sofern diese gemäss einem Reglement geleistet werden müssen.

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

Dieses Merkblatt informiert Arbeitgebende über die Entgelte im Zusammenhang mit der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses.

Sozialleistungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1 Wann sind die Sozialleistungen teilweise oder ganz beitragsfrei?

Sozialleistungen des Arbeitgebers können unter bestimmten Voraussetzungen teilweise oder vollständig beitragsfrei sein, insbesondere bei ungenügender beruflicher Vorsorge oder bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen. Diese Leistungen können in Form von Renten (z. B. Überbrückungsrenten) oder Kapitalabfindungen (z. B. Abgangsentschädigungen) bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses erfolgen. Renten werden von den Ausgleichskassen in Kapitalbeträge umgerechnet.

Sozialleistungen bei ungenügender beruflicher Vorsorge

2 Welche Leistungen sind vom massgebenden Lohn ausgenommen?

Leistungen bei Beendigung eines mehrjährigen Arbeitsverhältnisses sind für jedes volle Kalenderjahr, in dem Arbeitnehmende nicht in der beruflichen Vorsorge (2. Säule) versichert waren, bis zur Höhe der zum Zeitpunkt der Auszahlung geltenden halben minimalen monatlichen Altersrente vom massgebenden Lohn ausgenommen.

3 Welche Leistungen gehören zum massgebenden Lohn?

Der Betrag, der die halbe minimale monatliche Altersrente übersteigt, gehört zum massgebenden Lohn. Die Höhe des bezogenen Lohnes ist dabei irrelevant.

4 Beispiel

Das Arbeitsverhältnis mit einer 54-jährigen Teilzeitverkäuferin wird nach 15 Dienstjahren im Jahr 2025 aufgelöst. Sie erhält auf freiwilliger Basis eine einmalige Kapitalabfindung von 10 000 Franken. Da sie nur teilweise in der beruflichen Vorsorge versichert war, bestehen Lücken in der Versicherungszeit. Vom 1. August 2011 bis 31. Dezember 2015 und vom 1. April 2020 bis 31. Juli 2024 war sie nicht in der beruflichen Vorsorge versichert, so dass ihr sieben ganze Kalenderjahre (4 + 3) fehlen. Die Leistungen des Arbeitgebers für die fehlenden Versicherungsjahre in der beruflichen Vorsorge sind daher wie folgt von der Beitragspflicht befreit:

Kapitalabfindung	CHF	10 000.00
7 x CHF 630.00 (halbe monatliche Minimalrente)	- CHF	4 410.00
Massgebender Lohn	CHF	5 590.00

Sozialleistungen bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen

5 Was sind betriebliche Gründe?

Betriebliche Gründe umfassen Betriebsschliessungen, Zusammenlegungen und Restrukturierungen.

Eine Betriebsrestrukturierung liegt vor, wenn bei der Vorsorgeeinrichtung, die die obligatorische berufliche Vorsorge durchführt, die Voraussetzungen für eine Teilliquidation gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge erfüllt sind oder wenn eine kollektive Entlassung einen durch einen Sozialplan geregelt wird.

Die Voraussetzungen für eine Teilliquidation richten sich nach einem von der Aufsichtsbehörde der beruflichen Vorsorge genehmigten Reglement.

Auch wenn trotz Entlassungen die Voraussetzungen einer Teilliquidation der Vorsorgeeinrichtung nicht erfüllt sind, liegt eine Betriebsrestrukturierung vor, wenn eine durch einen Sozialplan geregelte kollektive Entlassung erfolgt.

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung, in welcher der Arbeitgeber und die Arbeitnehmenden (über eine Arbeitnehmervertretung oder Gewerkschaft) Massnahmen festlegen, um Kündigungen zu vermeiden, deren Anzahl zu reduzieren oder deren Folgen abzumildern.

Eine Entlassung gilt als kollektiv, wenn ein bedeutender Teil der Belegschaft betroffen ist. Leistungen, die einzelne Arbeitnehmende individuell begünstigen, gehören zum massgebenden Lohn.

6 Was ist mit freiwilligen Abgängen und selbstgewählten Frühpensionierungen?

Freiwillige Abgänge und selbstgewählte Frühpensionierungen fallen nicht unter die Ausnahmestimmungen, auch wenn sie auf einem Sozialplan basieren oder eine Vorruhestandsregelung besteht.

7 Welche Leistungen sind vom massgebenden Lohn ausgenommen?

Leistungen bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen sind bis zum Viereinhalbfachen der maximalen jährlichen Altersrente vom massgebenden Lohn ausgenommen (s. Beispiel 11).

8 Welcher Teil der Leistungen gehört zum massgebenden Lohn bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen?

Bei Entlassungen aus betrieblichen Gründen gehört der Teil der Leistungen, der das Viereinhalbfache des Betrages der maximalen jährlichen Altersrente übersteigt (136 080 Franken im Jahr 2025), zum massgebenden Lohn. Die Höhe des bezogenen Lohns spielt keine Rolle.

Leistungen, die in Rentenform ausgezahlt werden, sind in Kapital umzurechnen, d. h. es ist der Barwert zu bestimmen. Der Barwert einer Rente entspricht dem Kapitalbetrag, der zum technischen Zinssatz im Ausgangszeitpunkt angelegt werden müsste, um die künftigen Zahlungen zu finanzieren. Dabei wird die Erlebenswahrscheinlichkeit berücksichtigt. Für die Umrechnung wird ein Faktor verwendet, der direkt aus den Tabellen (siehe nächste Seite) abgeleitet werden kann. Bei nicht vollen Altersjahren erfolgt die Interpolation des temporären Faktors, indem die Differenz zwischen dem unteren und oberen Altersfaktor aus der Tabelle herangezogen wird.

9 Umrechnungsfaktoren

Auszug der Umrechnungsfaktoren für die Kapitalisierung verschiedener Rentenarten: Lebenslängliche Renten, temporäre bis zum Renten- bzw Referenzalter sowie aufgeschobene Renten bis zum Renten- bzw. Referenzalter:

Rente - Männer			
Alter in Jahren	lebenslänglich	temporär bis 65	aufgeschoben bis 65
58	20,2	6,4	13,8
59	19,7	5,5	14,2
60	19,3	4,7	14,6
61	18,8	3,8	15,0
62	18,3	2,9	15,4
63	17,9	1,9	16,0
64	17,4	1,0	16,4
65	16,9	0,0	16,9

Rente - Frauen geboren 1960 oder früher			
Alter in Jahren	lebenslänglich	temporär bis 64	aufgeschoben bis 64
58	21,6	5,5	16,1
59	21,1	4,7	16,4
60	20,7	3,8	16,9
61	20,3	2,9	17,4
62	19,8	1,9	17,9
63	19,3	1,0	18,3
64	18,9	0,0	18,9

Rente - Frauen geboren 1964 oder später			
Alter in Jahren	lebenslänglich	temporär bis 65	aufgeschoben bis 65
58	21,6	6,4	15,2
59	21,1	5,5	15,6
60	20,7	4,7	16,0
61	20,3	3,8	16,5
62	19,8	2,9	16,9
63	19,3	1,9	17,4
64	18,9	1,0	17,9
65	18,4	0,0	18,4

Berechnungsformel : Kapital = Jahresrente x Faktor
 Jahresrente = Kapital / Faktor

Das Alter wird auf den vorhergehenden vollen Monat abgerundet und die Faktoren werden durch Interpolation zwischen den nächstliegenden ganzzahligen (vollen) Altersjahren ermittelt.

Frauen geboren 1961, 1962 oder 1963

Frauen, die 1961, 1962 oder 1963 geboren sind, können für die Umrechnung von Renten in Kapitalien den Online-Rechner nutzen unter:



10 Beispiel Umrechnungsfaktor

Lebenslängliche Rente für einen Mann, der 62 Jahre und 3 Monate alt ist.

Alter 62, lebenslänglich	Faktor 18,3
Alter 63, lebenslänglich	Faktor 17,9
Alter 62 und 3 Monate	Faktor 18,20
Interpolierter, temporärer Faktor	$(18,3 - 17,9) \times (9/12) + 17,9 = 18,20^*$

* (Faktor beim unteren Alter – Faktor beim oberen ganzen Alter x (Anz. Monate bis zum nächsten Geburtstag / 12) + Faktor beim oberen Alter)

Die vollständigen Tabellen zur Ermittlung der Faktoren für die Umrechnung von Renten in Kapitalien können hier heruntergeladen werden. Es sind auch weitere Beispiele aufgeführt.



11 Beispiel Überbrückungsleistungen

Die Brauerei Bierperle lagert im Jahr 2025 ihre Hauszustellung aus und muss deshalb eine Restrukturierung durchführen. Die Vorsorgeeinrichtung wird teilliquidiert. Davon ist das ganze Personal der Transportabteilung betroffen. Ein Disponent mit mehr als 15 Dienstjahren erhält im Alter von 58 Jahren und 4 Monaten neben einer Rente der obligatorischen beruflichen Vorsorge von seiner Arbeitgeberin eine einmalige Entschädigung von 150 000 Franken sowie jährliche Überbrückungsleistungen von 82 000 Franken (ab 58 Jahre und 4 Monate bis 59. Altersjahr) und von 73 000 Franken (vom 60. bis 65. Altersjahr).

Die Rente der obligatorischen beruflichen Vorsorge (2. Säule), auf welche der Disponent zufolge seiner vorzeitigen Pensionierung Anspruch hat, ist vollständig beitragsfrei. Die übrigen Leistungen des Arbeitgebers sind teilweise von der Beitragspflicht ausgenommen, da sie die Voraussetzungen von Leistungen bei Entlassung aus betrieblichen Gründen (Restrukturierung) erfüllen (vgl. dazu Ziffer 5 ff. oben).

Die jährlichen Überbrückungsleistungen sind in eine Kapitaleistung umzurechnen:

Kapital = Monatsrente x 12 x Faktor temporär bis 65 x Anzahl Monate mit Rentenbezug / Anzahl Monate bis 65.

Vom 58^{4/12}. – 59. Altersjahr 82 000 Franken

Interpolierter Faktor temporär bis 65:

$$(6,4 - 5,5) \times (8/12) + 5,5 = 6,1$$

(82 000 x 6,1 x 20/80) CHF 125 050.–

Vom 60. – 65. Altersjahr 73 000 Franken

(73 000 x 6,1 x 60/80) CHF 333 975.–

Abgangsentschädigung CHF 150 000.–

Gesamtbetrag CHF 609 025.–

Minus viereinhalbfache maximale jährliche

Altersrente 2025 - CHF 136 080.–

Massgebender Lohn CHF 472 945.–

Die Umrechnung der Renten in Kapital wird von den Ausgleichskassen vorgenommen.

Gemeinsame Bestimmungen

12 Und wenn der Beschäftigungsgrad nur reduziert wird?

Wird die Tätigkeit teilweise weiter ausgeübt, sind allfällige Austrittsleistungen des Arbeitgebers vollumfänglich beitragspflichtig. Nur die Leistungen des Arbeitgebers bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses können von der Beitragspflicht befreit werden.

13 Spielen Alter und Dienstjahre eine Rolle?

Nein. Alter und Dienstjahre sind für die Berechnung unerheblich. Allerdings gelangt der Freibetrag nicht zur Anwendung.

14 Wann müssen die Beiträge entrichtet werden?

Die Beiträge sind zum Zeitpunkt der Auszahlung der Austrittsleistung fällig. Wird sie in Rentenform ausgerichtet, so sind die Beiträge im Zeitpunkt der erstmaligen Auszahlung geschuldet.

Auskünfte und weitere Informationen



Dieses Merkblatt vermittelt nur eine Übersicht. Für die Beurteilung von Einzelfällen sind ausschliesslich die gesetzlichen Bestimmungen massgebend. Die Ausgleichskassen und ihre Zweigstellen geben gerne Auskunft. Ein Verzeichnis aller Ausgleichskassen finden Sie unter www.ahv-iv.ch.

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

Ausgabe November 2024. Auch auszugsweiser Abdruck ist nur mit schriftlicher Einwilligung der Informationsstelle AHV/IV erlaubt.

Dieses Merkblatt kann bei den Ausgleichskassen und deren Zweigstellen sowie den IV-Stellen bezogen werden. Bestellnummer 2.05/d. Es ist ebenfalls unter www.ahv-iv.ch verfügbar.



Weitere Informationen, Publikationen und Erklärvideos.

2.05-25/01-D