

Austrittsentschädigung

Auswirkungen auf Arbeitslosenversicherung und AHV

Spricht der Arbeitgeber beim Austritt eines Mitarbeitenden eine Austrittsentschädigung zu, so stellen sich im Hinblick auf die Sozialversicherungen verschiedene Fragen. Die nachfolgenden Betrachtungen beziehen sich auf freiwillige respektive auf vertraglich zugesicherte Austrittsleistungen.

› Brigitte Kraus-Meier

Austrittsentschädigungen sind grundsätzlich freiwillige oder vertragliche Leistungen des Arbeitgebers. Zwar gibt es noch den inzwischen etwas verwaisten Art. 339b OR, wonach von Gesetzes wegen eine Abgangsentschädigung zu entrichten ist, wenn ein Arbeitsverhältnis eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers mit 20 oder mehr Dienstjahren endigt. Die Höhe dieser gesetzlichen Abgangsentschädigung liegt zwischen zwei und maximal acht Monatslöhnen.

Freiwillige Leistungen

Faktisch hat diese Bestimmung aber ihre Bedeutung verloren, da Leistungen aus der Personalfürsorgeeinrichtung (Pensionskasse) an die Abgangsentschädigung angerechnet werden, soweit diese vom Arbeitgeber finanziert wurden. Faktisch handelt es sich hauptsächlich um die Arbeitgeberbeiträge an die zweite Säule. Da diese Arbeitgeberbeiträge in der Regel die Höhe der gesetzlichen Abgangsentschädigung meistens übersteigen, gibt es kaum mehr Fälle, in welchen Anspruch auf diese gesetzliche Abgangsentschädigung besteht. Die nachfolgenden Betrachtungen beziehen sich daher auf

freiwillige respektive auf vertraglich zugesicherte Austrittsleistungen.

Arbeitslosenversicherung

Für den Bezug von Arbeitslosenentschädigung muss ein anrechenbarer Arbeitsausfall vorliegen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Verdienstaufbruch vorliegt, der mindestens zwei aufeinanderfolgende Arbeitstage dauert (Art. 11 Abs. 1 AVIG). Demgegenüber ist ein solcher an sich vorliegende Arbeitsausfall dann nicht anrechenbar, wenn dem Arbeitslosen dafür Lohnansprüche oder Entschädigungsansprüche infolge vorzeitiger Vertragsauflösung zustehen (Art. 11 Abs. 3 AVIG). Wird beispielsweise dem Arbeitnehmer die Kündigungsfrist nicht oder nur teilweise bezahlt, liegt in diesem Umfang grundsätzlich kein anrechenbarer Arbeitsausfall vor. Dies führt zur weit verbreiteten Annahme, dass die Kündigungsfrist auch bei einer einvernehmlichen Vertragsauflösung zu bezahlen sei. Das stimmt zwar so nicht (vgl. «KMU Magazin», Ausgabe 3/2018, S. 54–56), ist aber im Hinblick auf die Arbeitslosenversicherung nicht ausser Acht zu lassen. Denn die Arbeitslosenkasse wird dem Versicherten

in diesem Umfang die Leistung verweigern und in der Regel direkt beim ehemaligen Arbeitgeber ihre Forderung geltend machen. Für einen Mitarbeitenden kann diese mögliche Konsequenz bedeuten, dass er tendenziell nur dann in einem Aufhebungsvertrag einwilligt, wenn die volle Kündigungsfrist entschädigt wird.

Erhält nun beispielsweise ein Mitarbeiter, der vorzeitig aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet und damit auf einen Teil der Kündigungsfrist verzichtet, eine Austrittsentschädigung, so wird der Teil der verzichteten Kündigungsfrist nicht als anrechenbarer Arbeitsausfall betrachtet. Die Arbeitslosenkasse zieht also den Betrag, der dem Mitarbeitenden für die verbleibende Kündigungsfrist zustünde, von der Austrittsleistung ab und erklärt diesen Teil als nicht anrechenbarer Verdienstaufbruch. Was nach Abzug rechnerisch übrig bleibt, wird als freiwillige Leistung nach Art. 11a AVIG behandelt. Freiwillige Leistungen des Arbeitgebers, die keinen Lohn- oder Entschädigungscharakter haben, werden nur berücksichtigt, soweit sie den UVG-Höchstbetrag übersteigen (zurzeit 148 200 CHF). Dazu gehören allen voran Austrittsentschädi-

gungen aus einem Sozialplan oder auch individuelle Austrittszahlungen an einen einzelnen Mitarbeitenden, um ihm eine finanzielle Überbrückung zu ermöglichen. Solche Austrittszahlungen bis zum UVG-Höchstbetrag werden dem Versicherten also nicht auf seine Anspruchsberechtigung angerechnet. Der UVG-Höchstbetrag stellt also eine Art Freibetrag dar; bis zu dessen Grenze wird der Versicherte beim Bezug von Arbeitslosentgeldern nicht eingeschränkt.

AHV-pflichtiger Lohn

Spätestens beim Erstellen der Schlussabrechnung muss die Austrittsleistung qualifiziert werden und es kann die Überlegung aufkommen, ob es sich bei der freiwilligen Austrittszahlung überhaupt um Lohn im Sinne der AHV-Gesetzgebung handelt. Zunächst hält Art. 5 Abs. 2 AHVG klar fest, dass jedes Entgelt, welches Entgelt für geleistete Arbeit ist, als massgebender Lohn gilt. Ist die Austrittsentschädigung als verdeckter Lohn gesprochen worden oder dient sie gar der Abgeltung bestehender Lohnansprüche, zum Beispiel für Kündigungsfrist, Ferien oder Mehrstunden, so handelt es sich um AHV-pflichtigen Lohn.

Nur wenn die Austrittsleistung Sozialleistungscharakter hat, dann stellt sie keinen massgebenden Lohn dar und ist daher nicht AHV-pflichtig (Art. 8ter Abs. 1 lit. a AHVV). Hierunter fallen Leistungen im Zusammenhang mit einer Entlassung aus betrieblichen Gründen, wie zum Beispiel Betriebszusammenlegungen, Schliessungen oder Massenentlassungen. Der Freibetrag solcher Leistungen liegt beim viereinhalbfachen Betrag der maximalen jährlichen AHV-Altersrente. In diesem Umfang sind Sozialleistungen nicht dem massgebenden Lohn anzurechnen und unterstehen nicht der Prämienpflicht. Austrittsentschädigungen im Rahmen eines Sozialplans sind daher, bis zur genannten Freigrenze, nicht AHV-pflichtig. Schwieriger kann die Abgrenzung sein, wenn lediglich Einzelfälle zu beurteilen sind und unklar ist, was mit der Austrittsleistung entschädigt werden sollte. In



diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass sogenannte Durchhalteprämien, auch wenn sie rein freiwillig bezahlt werden, wohl als massgebenden Lohn gelten und somit prämienspflichtig

sind, da es sich dabei ja um einen Anreiz handelt, um den Arbeitnehmer zur Fortführung des Arbeitsverhältnisses, mindestens bis zu einem bestimmten Zeitpunkt, zu motivieren. «



Porträt



Brigitte Kraus-Meier

Inhaberin, Beraterin

Brigitte Kraus, lic. iur., Executive Master CCM, ist Inhaberin von Konzis in Zürich, der Agentur für Arbeitsrecht und Mitarbeiterkommunikation. Brigitte Kraus ist Juristin und Unternehmenskommunikatorin. Sie berät Arbeitgeber in personalrechtlichen Fragen und begleitet

Unternehmen in der Planung und Umsetzung von Veränderungsprozessen in arbeitsrechtlicher und kommunikativer Hinsicht. Sie ist Partnerin für Arbeitsrecht und Kommunikation des Personalmanagement-Netzwerks «hr4hr.ch».



Kontakt

info@konzis.ch
www.konzis.ch