

## BRIEF

Nr. 18.10

17. März 2010  
Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt

### Arbeitsrecht/Sozialversicherungen: Arbeitnehmer im AHV-Rentenalter

**Dass der Arbeitnehmer das AHV-Rentenalter erreicht hat, hat keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis. Im Bereich der Sozialversicherungen, vorab in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge, bestehen demgegenüber einige Besonderheiten. Nachfolgend soll kurz aufgezeigt werden, was bei der Beschäftigung von Arbeitnehmern im AHV-Rentenalter aus Arbeitgebersicht zu beachten ist.**

Am ersten Tag des Monats, der auf den Monat folgt, in dem Frauen den 64. und Männer den 65. Geburtstag feiern, entsteht der Anspruch auf eine AHV-Altersrente (Art. 21 AHVG). Nach Art. 39 Abs. 1 AHVG haben Personen, die das AHV-Rentenalter erreicht haben, allerdings die Möglichkeit, den Beginn des Rentenbezugs um mindestens ein Jahr und um höchstens fünf Jahre aufzuschieben. Die aufgeschobene Rente wird um den versicherungstechnischen Gegenwert der nicht bezogenen Leistung erhöht (Art. 39 Abs. 2 AHVG).

Allein deshalb, weil der Arbeitnehmer das AHV-Rentenalter erreicht, endet das Arbeitsverhältnis nicht. Der Übertritt in den Ruhestand erfolgt vielmehr bloss dann, wenn – alternativ –: a) der Arbeitsvertrag eine Befristungsabrede enthält, nach der das Arbeitsverhältnis endet, sobald der Arbeitnehmer Anspruch auf eine AHV-Altersrente hat; b) der Arbeitsvertrag durch Abschluss eines Aufhebungsvertrags im gegenseitigen Einvernehmen beendet wird; c) der Arbeitnehmer oder die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag kündigt. Nach einer verbreiteten Ansicht endet das Arbeitsverhältnis bei Erreichen des AHV-Rentenalters auch dann, wenn im betreffenden Betrieb üblicherweise die Arbeitnehmer mit Erreichen des AHV-Rentenalters in den Ruhestand entlassen werden – zumindest dann, wenn dem betroffenen Arbeitnehmer die Betriebsübung bekannt ist. Es ist jedoch fraglich, ob sich eine rechtlich bedeutsame Betriebsübung nicht nur zu Lasten der Arbeitgeberin, sondern auch zu Lasten der Arbeitnehmer herausbilden kann.

Die Arbeitgeberin, die den Arbeitsvertrag mit einem älteren Arbeitnehmer kündigen will, tut gut daran, den Kündigungstermin genau auf die Entstehung des Anspruchs auf eine AHV-Altersrente abzustimmen. Wenn die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer wenige Monate vor Erreichen des AHV-Rentenalters entlässt, ohne dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer ohne finanzielle Einbussen in den Ruhestand übertreten kann, dann kann sich die Kündigung des Arbeitsvertrags nämlich als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR erweisen (vgl. BGE 132 III 115). Zu beachten gilt es ausserdem, dass auch Arbeitnehmer, die in den Ruhestand übertreten, beispielsweise im Krankheitsfall zeitlichen Kündigungsschutz nach Art. 336c OR geniessen (so – implizit – BGer B 90/06).

Auf Grund des demographischen Wandels wird es in Zukunft häufiger vorkommen, dass wertvolle Mitarbeiter nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters weiterhin für die bisherige Arbeitgeberin als Arbeitnehmer tätig sind. Die Arbeit kann nahtlos fortgesetzt werden oder

nach einem kürzeren Unterbruch wieder aufgenommen werden. Sie kann im bisherigen oder in einem reduzierten Umfang erfolgen.

Im Falle einer Pensumsreduktion kann in einen neuen Arbeitsvertrag die Klausel aufgenommen werden, dass nicht das bisherige Arbeitsverhältnis fortgesetzt, sondern ein neues Arbeitsverhältnis begründet wird. Eine solche Klausel ist zulässig (vgl. BGE 112 II 51). Sie hat Auswirkungen auf diejenigen Ansprüche des Arbeitnehmers, deren Umfang sich nach der Anzahl der Dienstjahre bemisst (vgl. z.B. Art. 324a Abs. 1 OR). Wenn das bisherige Arbeitspensum beibehalten wird, kann die Arbeit ohne weiteres im Rahmen des alten Arbeitsvertrags fortgesetzt werden. Das Arbeitsverhältnis mit einem Arbeitnehmer im AHV-Rentenalter unterliegt nämlich keinen Besonderheiten.

Im Bereich der Sozialversicherungen, vorab in Bezug auf die Sozialversicherungsbeiträge, bestehen demgegenüber folgende Besonderheiten:

- Die **AHV**-Beitragspflicht besteht auch für Arbeitnehmer, die das AHV-Rentenalter erreicht haben (Art. 3 Abs. 1 Satz 1 AHVG). Nach Art. 6<sup>quater</sup> AHV sind die Beiträge für Arbeitnehmer im AHV-Rentenalter allerdings bloss für den Teil des Einkommens zu entrichten, der – je Arbeitgeberin – Fr. 1'400.– pro Monat bzw. Fr. 16'800.– pro Jahr übersteigt. Die Wahl, den monatlichen oder den jährlichen Freibetrag anzuwenden, obliegt der Arbeitgeberin. Der jährliche Freibetrag darf jedoch bloss dann zur Anwendung kommen, wenn der Arbeitnehmer eine ganzjährige Erwerbstätigkeit ausübt. Wenn der Arbeitnehmer das AHV-Rentenalter Mitte Jahr erreicht, ist der jährliche Freibetrag entsprechend herabzusetzen. Der Freibetrag beträgt dann für jeden Monat Fr. 1'400.–.

Nach Art. 28<sup>bis</sup> Abs. 1 AHV gelten Personen, die in einem Kalenderjahr dauernd, aber nicht voll (d.h. weniger als während der halben Normalarbeitszeit) oder voll, aber nicht dauernd (d.h. weniger als während neun Monaten pro Kalenderjahr) erwerbstätig sind, unter bestimmten Voraussetzungen als Nichterwerbstätige. Die Bestimmung hat vor allem in dem Fall praktische Bedeutung, dass ein Arbeitnehmer mit Erreichen des AHV-Rentenalters in den Ruhestand übertritt. Sie gilt aber *nicht* für Arbeitnehmer, die trotz Erreichens des AHV-Rentenalters – in einem reduzierten Umfang – erwerbstätig sind.

Für die **IV**-Beitragspflicht und die Bemessung der Beiträge gelten die AHV-rechtlichen Bestimmungen weitgehend sinngemäss (Art. 2 f. IVG). Nichts anderes gilt für die **EO**-Beitragspflicht und Beitragsbemessung (Art. 27 EOG).

- Die **UV**-Beitragspflicht besteht auch für Arbeitnehmer, die das AHV-Rentenalter erreicht haben; einen Freibetrag kennt das Unfallversicherungsrecht nicht (Art. 115 Abs. 1 Satz 1 UVV in Verbindung mit Art. 22 Abs. 2 lit. a UVV).
- Für Arbeitnehmer, die das AHV-Rentenalter erreicht haben, besteht keine **ALV**-Beitragspflicht mehr (Art. 2 Abs. 2 lit. c und d AVIG). Mit Erreichen des AHV-Rentenalters endet aber auch jede Berechtigung zum Bezug von Arbeitslosenentschädigung (Art. 8 Abs. 1 lit. d AVIG).
- Im Rahmen von Art. 65 Abs. 2 BVG sind die Pensionskassen mehr oder weniger frei in der Gestaltung des **BV**-Beitragsystems. Die Einzelheiten sind daher dem Pensionskassenreglement zu entnehmen.

Für weitere Informationen und Fragen steht Ihnen der Rechtsdienst unserer Geschäftsstelle gerne zur Verfügung. Kontaktieren Sie Philip Schneiter unter der Telefonnummer 062 837 18 04 oder per E-Mail an [philip.schneiter@aihk.ch](mailto:philip.schneiter@aihk.ch).