



Der Austrittsprozess und Sozialversicherungen

Kündigt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter das Arbeitsverhältnis und verlässt in der Folge das Unternehmen, sind neben den üblichen administrativen Arbeiten insbesondere auch in Bezug auf die Sozialversicherungen einige Punkte zu beachten. Einige dieser Punkte unterliegen sogar gesetzlichen Regelungen.

■ Von Marco Riedi

AHV/IV/EO

Tritt eine Person aus dem Unternehmen aus, können sich je nach künftiger Konstellation der Person Fragen zu Beitragslücken und der Versicherungspflicht ergeben. Je nach Ausgangslage müsste sich die betreffende Person als Nichterwerbstätige bei der AHV-Ausgleichskasse ihres Wohnkantons anmelden. Dies ist dann denkbar, wenn sie nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen keinen Erwerb mehr aufnimmt, nicht ins ordentliche Rentenalter eintritt oder ihre Beiträge nicht über ihren erwerbstätigen Ehepartner begleichen werden. Wer hingegen nach der Kündigung eine neue Anstellung aufnimmt, muss bezüglich der AHV-Beitragspflicht kaum mit Problemen rechnen.

HINWEIS

Der Arbeitgeber seinerseits muss austretende und ausgetretene Mitarbeitende nicht gesondert bei der zuständigen Ausgleichskasse abmelden und unterliegt diesbezüglich gegenüber der betroffenen Person auch keiner gesetzlichen Informationspflicht.



Arbeitslosenversicherung

Wie bei der AHV/IV/EO müssen austretende oder ausgetretene Mitarbeitende nicht bei der Arbeitslosenversicherung abgemeldet werden. Da der Arbeitgeber am Ende des betreffenden Kalenderjahrs gegenüber seiner AHV-Ausgleichskasse die entsprechende Lohndeklaration einreicht und die Ausgleichskasse gleichzeitig auch das Inkasso für die Beiträge an die Arbeitslosenversicherung vornimmt, gelten die unterjährig ausgetretenen Mitarbeitenden dann als abgemeldet.

Berufliche Vorsorge nach BVG

Ist die austretende Person während ihrer Erwerbstätigkeit der Pensionskasse unterstellt gewesen und hat während dieser Zeit ein

eintreten, so stünde die vormalige Pensionskasse in der Leistungspflicht für Leistungen bei Tod resp. Invalidität.

Durch diesen Austritt aus dem Unternehmen entstehen aufseiten der versicherten Person dementsprechende Rechte. So muss die Pensionskasse die Person zwingend mit einer Abrechnung über die Freizügigkeitsleistung informieren. Darunter fallen auch die Informationen, wie der Vorsorgeschutz gegen Tod und Invalidität aufrechterhalten werden kann.

Mit diesem Austritt entstehen beim Arbeitgeber entsprechende Pflichten. Er ist seinerseits aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen nach OR verpflichtet, austretende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die entsprechenden Rechte gegenüber Vorsorgeeinrichtungen und Versicherungsträger zu informieren.²

Hingegen unterliegt auch die austretende Person gewissen Pflichten. So muss sie die Pensionskasse informieren, wohin die Freizügigkeitsleistung überwiesen werden muss. Erfolgt im Anschluss an den Austritt die

dementsprechendes Altersguthaben (weiter) aufgebaut, besitzt sie infolge des Austritts und folglich des Ausscheidens aus der Pensionskasse den Anspruch auf eine Freizügigkeitsleistung. Diese Leistung wird unmittelbar mit dem Austritt aus der Pensionskasse fällig.

Grundsätzlich endet die Versicherungsdeckung am Tag des Austritts aus der Pensionskasse. Hingegen kennt die Pensionskasse eine Nachdeckung während längstens eines Monats nach dem Tag des Austritts gegen Invalidität und Tod.¹ Würde demnach nach Ausscheiden aus der Pensionskasse innerhalb dieser Nachdeckung ein Versicherungsfall





Aufnahme eines neuen Erwerbs mit Pensionskassenunterstellung, wird die Freizügigkeitsleistung von der bisherigen an die neue Pensionskasse überwiesen. Ohne anschließenden Erwerb mit entsprechender Pensionskassenunterstellung ist die Freizügigkeitsleistung an eine Freizügigkeitseinrichtung und dort entweder auf ein Freizügigkeitskonto oder aber eine Freizügigkeitspolice zu überweisen. Eine Barauszahlung dieser Leistung kann nur dann geltend gemacht werden, wenn die versicherte Person die Schweiz verlässt (wobei hier territoriale Einschränkungen gelten³), eine selbstständige Erwerbstätigkeit aufnimmt und nicht der obligatorischen beruflichen Vorsorge unterstellt ist oder aber die Austrittsleistung weniger als ihr Jahresbeitrag beträgt.⁴

Unfallversicherung nach UVG

Lag die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit bei mehr **als acht Stunden pro Woche**, so endet die Deckung nach UVG am **31. Tag nach dem Tag**, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn endet.⁵ Die austretende Person hat somit eine Nachdeckung während 31 Tagen, in der sie weiterhin gegen Nichtberufsunfälle beim bisherigen Unfallversicherer abgedeckt ist. Dies trifft dann zu, wenn nach dem Austritt nicht innerhalb dieser Nachdeckungsfrist ein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wird. Bei längerem Arbeitsunterbruch besteht die Möglichkeit, innerhalb dieser Nachdeckung eine Abredeversicherung für maximal sechs Monate beim Unfallversicherer des nun vormaligen Arbeitgebers abzuschliessen.⁶

Lag die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit hingegen bei **weniger als acht Stunden pro Woche**, so bestand ausschliesslich eine Deckung gegen **Berufsunfälle**.⁷ Diese endet am letzten Arbeitstag nach Beendigung des Arbeitswegs. Eine Nachdeckungsfrist und die Möglichkeit der Abredeversicherung sind für diese Personengruppe nicht gegeben.

Der Arbeitgeber hat die austretende Person gemäss den Informationspflichten nach OR darüber aufzuklären, dass mit dem Austritt grundsätzlich keine Deckung mehr nach UVG besteht. Insbesondere bezüglich UVG geht der Gesetzgeber so weit, dass er diese Informationspflicht des Arbeitgebers in der Veror-

dung über die Unfallversicherung explizit erwähnt.⁸ Ebenso muss der Arbeitgeber auf die Nachdeckung und die Möglichkeit der Abredeversicherung hinweisen, was ebenfalls Regelungsgegenstand der zuvor genannten Rechtsnorm ist. Diese Pflicht des Arbeitgebers besteht übrigens unabhängig davon, ob er oder aber der Arbeitnehmer resp. die Arbeitnehmerin das Arbeitsverhältnis gekündigt hat. Innerhalb dieser Informationspflicht liegt auch die Tatsache, die austretende Person auf den Einschluss des Unfallrisikos in die Krankenversicherung aufmerksam zu machen, sollte sie nach Ablauf der Nachdeckungsfrist keine Abredeversicherung abschliessen.

Krankentaggeld und Krankenversicherung

Alle Personen mit Wohnsitz in der Schweiz müssen sich innert drei Monaten seit Wohnsitznahme nach KVG obligatorisch für Krankenpflegeleistungen versichern lassen. Der Arbeitgeber seinerseits steht dabei **nicht in der Pflicht**, für seine Arbeitnehmenden eine solche Krankenversicherung abzuschliessen. Durch einen Austritt ändert sich an der obligatorischen Versicherungsunterstellung somit nichts.

Je nachdem, ob die austretende Person im Anschluss kein neues Arbeitsverhältnis hat, über eine Nachdeckung nach UVG verfügt und diese mittels Abrede verlängert, muss sie nach Ablauf der Abredeversicherung das Unfallrisiko bei der Krankenversicherung einschliessen; dies betrifft den Fall, in dem nach dem Austritt während längerer Zeit kein neues Arbeitsverhältnis eingegangen wird.

Sofern der bisherige Arbeitgeber über eine Kollektivkrankentaggeldversicherung verfügt, umfasst dessen Informationspflicht beim Austritt auch die mögliche Verlängerung dieses Versicherungsschutzes. Mit dem Austritt aus dem Arbeitsverhältnis findet gleichzeitig auch ein Austritt aus der bisherigen Kollektivkrankentaggeldversicherung statt, was die austretende Person zum Übertritt in eine **Einzeltaggeldversicherung** in bisherigem Umfang berechtigt. Dieser Übertritt hat innerhalb einer gewissen Frist (oftmals innert 30 Tagen) schriftlich beim Krankentaggeldversicherer zu erfolgen.

Besteht hingegen keine Kollektivkrankentaggeldversicherung, so käme für die austretende Person eine freiwillige Taggeldversicherung bei ihrer Krankenversicherung infrage.

Familienzulagen

Der Anspruch auf Familienzulagen erlischt grundsätzlich mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses. Durch diesen Austritt aus dem Unternehmen ist bei zuvor bestehendem Anspruch auf Familienzulagen die Person bei der Familienausgleichskasse durch den Arbeitgeber namentlich abzumelden.

Fazit

Insbesondere bei Austritten von Arbeitnehmenden müssen die Arbeitgeber den gesetzlichen Informationspflichten zwingend nachkommen. Um bei solchen Fällen im Nachgang eventuellen Rechtsstreitigkeiten aus dem Weg zu gehen, ist es äusserst ratsam, diese Informationen und die zugrundeliegende Verpflichtung spätestens beim Austrittsgespräch schriftlich zu dokumentieren und gegebenenfalls gegenseitig zu unterzeichnen. Kann die austretende Person in einem Leistungsfall, der sich nach dem Austritt ereignet, eine unterlassene Information seitens des ehemaligen Arbeitgebers beweisen, so kann es für diesen ehemaligen Arbeitgeber sehr teuer werden: So würde sich der Arbeitgeber nämlich bei fehlender Information bezüglich des Übertrittsrechts in eine Einzeltaggeldversicherung plötzlich mit einer Forderung des ehemaligen Arbeitnehmers von bis zu 80% zweier Jahreslöhne konfrontiert sehen.

FUSSNOTEN

- 1 Art. 10 Abs. 3 BVG.
- 2 Art. 331 Abs. 4 OR.
- 3 Art. 25f FZG.
- 4 Art. 5 Abs. 2 FZG.
- 5 Art. 3 Abs. 2 UVG.
- 6 Art. 3 Abs. 3 UVG.
- 7 Art. 8 Abs. 2 UVG.
- 8 Art. 72 UVV.



AUTOR

Marco Riedi ist Geschäftsführer der Bedra GmbH in Chur. Er ist Sozialversicherungs-Fachmann und Ausbilder mit eidg. Fachausweis, Dozent an mehreren Weiterbildungsinstitutionen sowie Lehrgangsleiter für Sozialversicherungs- und HR-Lehrgänge an der ibW Höhere Fachschule Südostschweiz in Chur.