



## Der Eintrittsprozess und Sozialversicherungen

Das Onboarding neuer Mitarbeitenden umfasst einiges. Nebst den für HR-Fachleute bestens bekannten Punkten vor dem Arbeitsbeginn und den Themen während der ersten Tage am neuen Arbeitsplatz gilt es, auch im Sozialversicherungsbereich diesen Eintrittsprozess strukturiert und vor allem korrekt anzugehen und – wo nötig – die entsprechenden Meldungen vorzunehmen.

■ Von Marco Riedi

### AHV/IV/EO

Seit einiger Zeit muss der Arbeitgeber neu eintretende Mitarbeitende nicht mehr separat bei der zuständigen Ausgleichskasse anmelden. Diese eigentliche Anmeldung erfolgt dann, wenn der neue Arbeitgeber im Rahmen der Lohndeklaration gegenüber der Ausgleichskasse sämtliche Löhne meldet und damit auch die neu eingetretene Person darin aufführt.

Hingegen müssen Personen, die noch über keine Sozialversicherungsnummer verfügen, mit dem entsprechenden Formular bei der zuständigen Ausgleichskasse namentlich angemeldet werden, damit eine Sozialversicherungsnummer vergeben und ein dementsprechender Versicherten ausweis erstellt werden kann. Zu denken ist hier an Personen, die aus dem Ausland in die Schweiz ziehen und hier erstmals eine Arbeitsstelle antreten.

### Arbeitslosenversicherung

Wie bei der AHV/IV/EO müssen neu eintretende Mitarbeitende nicht bei der Arbeitslosenversicherung angemeldet 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 eingetretenen Mitarbeitenden dann als angemeldet.

### Berufliche Vorsorge nach BVG

Die obligatorische Deckung beginnt mit dem Antritt des Arbeitsverhältnisses. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitsvertrag eine Probezeit von beispielsweise drei Monaten vorsieht. Liegt hingegen ein befristetes Arbeitsverhältnis von drei Monaten und weniger vor, so ist die Person

nach den gesetzlichen Mindestbestimmungen nicht versicherungspflichtig. Die reglementarischen Grundlagen der Pensionskasse können jedoch vorsehen, dass auch Personen mit eben solchen auf drei Monate befristeten Arbeitsverhältnissen ab dem Tag der Arbeitsaufnahme unterstellungspflichtig sind.

#### HINWEIS

Massgebend bezüglich der Unterstellungspflicht sind nebst den gesetzlichen Grundlagen des BVG vor allem die reglementarischen Bestimmungen der jeweiligen Pensionskasse.



Neu eintretende Personen sind der Pensionskasse namentlich anzumelden. Nebst den Angaben des Arbeitgebers müssen der Pensionskasse etwa das Eintrittsdatum (und allenfalls der betreffende Personenkreis), Angaben zur versicherten Person (Geburtsdatum, Adresse, Zivilstand etc.), der Jahreslohn, Information über ein eventuelles Teilzeitpensum und über die vormalige Vorsorgeeinrichtung mitgeteilt werden.

Nach Verarbeitung dieses Eintritts wird der Versicherten ausweis üblicherweise direkt der versicherten Person zugestellt, während der Arbeitgeber von der Pensionskasse u. a. die Informationen darüber erhält, welche Beiträge er und die neu eingetretene Person schulden.

#### PRAXISBEISPIEL

Frau Schmid tritt am 1. September mit unbefristetem Vertragsverhältnis ins Unternehmen ein. Der vertraglich vereinbarte Monatsverdienst beträgt CHF 6500.–, ein 13. Monatslohn ist in Höhe eines Monatslohns ebenfalls zugesichert. Der Arbeitgeber muss seiner Pensionskasse diesen Eintritt per 1. September melden. Da es sich um einen unterjährigen Eintritt handelt, muss der Arbeitgeber einen Jahresverdienst melden, sprich:  $13 \times \text{CHF } 6500.– = \text{CHF } 84\,500.–$ .



### Unfallversicherung nach UVG

Liegt die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit bei mehr als acht Stunden, lebt die Versicherungsdeckung nach UVG zum Zeitpunkt des Beginns des Anstellungsverhältnisses auf. Dabei umfasst diese Deckung sowohl Berufs- wie auch Nichtberufsunfälle.

Beträgt die wöchentliche durchschnittliche Arbeitszeit hingegen weniger als acht Stunden, so besteht ausschliesslich eine Deckung gegen Berufsunfälle. Diese Deckung beginnt erst dann, wenn sich die Person auf den Arbeitsweg begibt, und nicht bereits zum Zeitpunkt des Beginns des Anstellungsverhältnisses. In diesem Fall sollte in der Krankenversicherung die Unfalldeckung mitversichert werden, damit zumindest die Heilungskosten bei Nichtberufsunfällen abgedeckt sind.

#### PRAXISBEISPIELE

Frau Müller beginnt am 1. Oktober im 100-%-Pensum an ihrer neuen Arbeitsstelle. Der Arbeitsvertrag lebt am 1. Oktober auf. Sie ist ab dem Tag der Anstellung, also ab dem 1. Oktober (00:00 Uhr), nach UVG versichert.

Herr Meier hat eine neue Teilzeitstelle, in der er pro Woche sechs Stunden beim betreffenden Arbeitgeber tätig sein wird. Der Arbeitsvertrag ist ab 15. August gültig. Er muss den ersten Arbeitstag jedoch erst am 16. August absolvieren. Deswegen ist er erst am 16. August ab der Aufnahme seines Arbeitswegs UVG-versichert.



Anders als beispielsweise in der Pensionskasse muss die neu eingetretene Person bei der Unfallversicherung nicht namentlich angemeldet werden.

Ab dem Zeitpunkt der Versicherungsunterstellung besteht auch die Beitragspflicht. Dabei ist der Arbeitgeber von Gesetzes wegen verpflichtet, die gesamte Prämie an den Unfallversicherer zu überweisen. Weiter obliegt dem Arbeitgeber die Pflicht, die Prämie für Berufsunfälle zu tragen. Hingegen kann er die Prämie für Nichtberufsunfälle den versicherten Arbeitnehmenden mittels Lohnabzug überwälzen.

### Krankentaggeld und Krankenversicherung

Im Grundsatz gilt, dass Arbeitnehmende in einer bestehenden Krankentaggeldpolice ab diesem Zeitpunkt versichert sind, an dem das Arbeitsverhältnis auflebt. Wie bei der Unfall-



versicherung müssen neu eintretende Mitarbeitende gegenüber der Krankentaggeldversicherung nicht namentlich angemeldet werden.

Einschränkungen der Deckung können in der Praxis insbesondere bei Teilzeitangestellten auftreten. So können die allgemeinen Vertragsbestimmungen (AVB) vorsehen, dass all jene Arbeitnehmenden krankentaggeldversichert sind, die mehr als acht Stunden pro Woche im Betrieb tätig sind. Arbeitnehmende mit einem sehr geringen Pensum wären dann nicht krankentaggeldversichert. Ebenso sehen die meisten Bestimmungen vor, dass bei erwerbstätigen Personen im Rentenalter eine nur noch geringe Deckung und bei Personen älter als 70 Jahre gar keine Deckung mehr vorhanden ist.

## PRAXISTIPP



Es ist deshalb zwingend zu prüfen, welche vertraglichen Regelungen zur Versicherungsunterstellung in einer bestehenden Krankentaggeldversicherung gelten. Insbesondere sind die allgemeinen Vertragsbestimmungen der entsprechenden Police zu prüfen.

Besteht hingegen keine Kollektivkrankentaggeldversicherung, so hätte die betroffene Person im Rahmen der gesetzlichen Mindestleistung im Fall eines krankheitsbedingten Er-

werbsausfalls lediglich einen Schutz über die Lohnfortzahlungspflicht nach OR.<sup>1</sup>

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.

## Familienzulagen

Aufgrund dieses Eintritts ist zu klären, welcher Elternteil Anspruch auf die Familienzulagen geltend machen kann. Tritt eine Person ins Unternehmen ein und erfüllt die Anspruchsvoraussetzungen für Familienzulagen, so ist sie namentlich der Familienausgleichskasse anzumelden. Nebst dem üblichen Anmeldeformular sind zudem etwa eine Kopie des Familienbüchleins, eine Kopie des Lehrvertrags des resp. der Kinder und je nach Ausgangslage auch noch weitere Dokumente bei der Ausgleichskasse einzureichen.

Nach Erhalt der Anmeldung klärt die Familienausgleichskasse, ob der Zulagenanspruch besteht oder nicht. Dieser Entscheid, der mittels einer Leistungsverfügung sowohl der anspruchstellenden Person wie auch dem Arbeitgeber zugestellt wird, gilt als Basis für die

Auszahlung der entsprechenden Zulage im jeweiligen Lohnlauf.

Ergibt sich daraus, dass ein Elternteil als sogenannt zweitanspruchsberechtigt gilt, kann dieser Elternteil unter Umständen eine Differenzzulage über seinen Arbeitgeber beantragen. Eine solche Differenzzulage wird dann ausgerichtet, wenn in dem Kanton, in dem der zweitanspruchsberechtigte Elternteil arbeitet, höhere Zulagen ausbezahlt werden als in dem Kanton, in dem die Familienzulagen vorrangig ausgerichtet werden.

Für im Ausland lebende Kinder werden Familienzulagen nur dann ausgerichtet, wenn die Schweiz aufgrund eines dementsprechenden Abkommens zu einem solchen Leistungsexport verpflichtet ist.

## FUSSNOTEN

1 Art. 324a OR.

## AUTOR



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

# Navigator Sozialversicherungen



## Von Eintritt bis Austritt – Das digitale Nachschlagewerk rund um die Sozialversicherungen



Profitieren Sie mit dem neuen digitalen Nachschlagewerk von praxisorientiertem Fachwissen kombiniert mit 50 Arbeitshilfen.

- Kompetente Antworten auf alle sozialversicherungsrechtlichen Fragen von Eintritt bis Austritt
- 50 sofort einsetzbare Arbeitshilfen zur praktischen Umsetzung und direkte Verlinkungen zu Merkblättern der Ausgleichskassen und Anmeldeformularen
- Nach geltender Rechtsprechung und mit den aktuellen Zahlen dank jährlicher Aktualisierung im Abo-Modell
- Als E-Book in der Digital Library jederzeit verfügbar

Jetzt abonnieren unter [www.weka.ch/shop](http://www.weka.ch/shop)

