

VCW EXPERTISE

Ausgabe 1 vom 01.12.2021

Austritt Mitarbeiter - wie muss ich den Arbeitnehmer über seinen Versicherungsschutz informieren?

(Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet.)

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die Mitarbeiter bei Austritt aus der Firma über die Weiterführung ihrer Sozialversicherungen zu informieren: Art. 331 Abs. 4 OR „Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer über die ihm, gegen eine Vorsorgeeinrichtung oder einen Versicherungsträger, zustehenden Forderungsrechte den erforderlichen Aufschluss zu erteilen.“

Diese Informationspflicht beschränkt sich nach der jüngsten Gerichtspraxis nicht bloss auf die klassische Vorsorge im Bereich von Alter, Tod und Invalidität, sondern auch auf die Unfall-, Krankentaggeldversicherungen und andere Formen der Vorsorge. In einem Urteil des Bundesgerichts aus dem Jahr 2010 wurde ein Arbeitgeber zu vollem Schadenersatz verpflichtet, weil er seinem Mitarbeiter nicht darauf hingewiesen hat, dass dieser die Krankentaggeldversicherung nach Austritt aus der Firma über eine Einzeltaggeldversicherung weiterführen kann (4A_186/2010). Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber im schlimmsten Fall mit einer Schadenersatzforderung in der Höhe von 80% zweier Jahreslöhne konfrontiert werden kann. Fakt ist: Arbeitnehmer sind immer besser informiert und immer weniger gehemmt, ihre Rechte auf dem Gerichtsweg durchzusetzen.

Wir empfehlen (zumindest bei Festanstellungen): Der Arbeitnehmer sollte vor Austritt schriftlich über sämtliche versicherungsrechtlichen Auswirkungen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hingewiesen werden. Die Kenntnisaufnahme durch den Arbeitnehmer sollte aus Beweisgründen mit Unterschrift bestätigt werden. Die Vorlage auf den folgenden zwei Seiten können hierfür verwendet werden. Die in Punkt 5 erwähnte Dokumente können direkt beim jeweiligen Versicherer eingeholt werden (bei Problemen, helfen wir gerne weiter).

Macam AG



Malick Guéye
Master of Law (MLaw)

Austrittsformular für Ihre Mitarbeitenden

1 Berufliche Vorsorge (BVG)

Die bisherige Vorsorgeeinrichtung des ausscheidenden Mitarbeitenden muss die Austrittsleistung an die Vorsorgeeinrichtung des neuen Arbeitgebers überweisen. Steht der neue Arbeitgeber noch nicht fest, muss die versicherte Person mitteilen, ob sie den Vorsorgeschutz in Form einer Freizügigkeitspolice oder eines Freizügigkeitskantons erhalten will. Bleibt diese Mitteilung aus, wird die Austrittsleistung frühestens nach sechs Monaten und spätestens nach 2 Jahren inklusive Zins an die Auffangeinrichtung überwiesen.

Auf Verlangen der austretenden Person ist in folgenden Fällen eine Barauszahlung möglich

- Definitives Verlassen der Schweiz (Einschränkung bei Ausreise in ein Land der EU oder EFTA)
- Aufnahme einer selbstständigen Erwerbstätigkeit
- Austrittsleistung beträgt weniger als ein Jahresbeitrag der versicherten Person

2 Kranken-Lohnausfallversicherung (KTG)

Das Übertrittsrecht in die Einzelversicherung besteht, wenn das Arbeitsverhältnis beendet wird, der Mitarbeiter Wohnsitz in der Schweiz hat und keine neue Arbeitsstelle antritt resp. der neue Arbeitgeber keine Krankenlohnausfallversicherung hat.

Der Mitarbeiter kann während einer bestimmten Frist (i.d.R. 30 – 90 Tage, je nach Versicherer) ab Austritt aus dem Unternehmen bzw. nach dem Ende des Leistungsbezuges (aufgrund eines andauernden Krankheitsfalles) in die Einzelversicherung übertreten.

Kein Übertrittsrecht besteht

- Bei Verlegung des Wohnsitzes ins Ausland
- Ab dem Bezug der AHV-Rente oder dem früheren Erreichen des ordentlichen AHV-Rentenalters
- Für Personen mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag von 3 Monaten oder weniger
- Für gelegentlich beschäftigtes Aushilfspersonal

3 Unfallversicherung (UVG)

Ende des UVG-Versicherungsschutzes

Bei Austritt aus dem Unternehmen endet die Unfallversicherung (UVG) gegen Nichtberufsunfälle (NBU) mit dem 30. Tag nach dem Tage, an dem der Anspruch auf mindestens den halben Lohn aufhört.

Abredeversicherung (Weiterversicherungsmöglichkeit)

Mittels Abschluss einer Abredeversicherung (u.a. Heilungskosten und Erwerbsausfall) kann die NBU-Versicherung für maximal weitere 6 Monate individuell verlängert werden (Kosten ca. CHF 40 pro Monat). Die Prämieinzahlung muss vor dem Ende des UVG- Versicherungsschutzes erfolgen.

Antritt einer neuen Arbeitsstelle

- **Vor** dem Ende des UVG-Versicherungsschutzes: Der Mitarbeiter wird ohne Deckungsunterbruch über die Unfallversicherung des neuen Arbeitgebers weiterversichert.

Nach dem Ende des UVG-Versicherungsschutzes: Der Mitarbeiter kann die NBU-Versicherung mittels Abredeversicherung verlängern.

Arbeitslosigkeit – Anspruch auf Arbeitslosengeld

Beginn des Anspruches vor dem Ende des UVG-Versicherungsschutzes: Der Versicherungsschutz ist im Rahmen der UVG-Versicherung über die Suva gewährleistet.

Beginn des Anspruches nach dem Ende des UVG-Versicherungsschutzes: Ihr Mitarbeiter kann die NBU-Versicherung mittels Abredeversicherung verlängern.

Einfluss der Unfalldeckung in der Krankenpflegeversicherung (KVG)

Tritt der Mitarbeiter keine neue Stelle an und besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, muss der Mitarbeiter innert einem Monat seit Erhalt dieser Information bei seiner Krankenkasse den Einschluss der Unfalldeckung im Rahmen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung gemäss KVG (Heilungskosten) beantragen. Wurde die UVG-Abredeversicherung abgeschlossen, kann der Einschluss zwecks Verhinderung einer Doppelversicherung auf den ersten Tag nach dem Ende der UVG-Abredeversicherung erfolgen.

Hat die wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters sowohl bei all seinen Arbeitgebern **weniger als 8 Stunden** betragen, hat für ihn schon bisher kein Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle bestanden und die Unfalldeckung ist aus gesetzlichen Gründen bereits im Rahmen der obligatorischen Krankenpflegeversicherung nach KVG bei seiner Krankenkasse eingeschlossen. Der Mitarbeiter muss in diesem Fall nichts unternehmen.

UVGZ-Zusatzversicherung (Weiterversicherungsmöglichkeit)

Für das Übertrittsrecht in die Einzelversicherung gelten die identischen Fristen und Einschränkungen wie bei der Kranken-Lohnausfallversicherung.

4 Checkliste

Im Rahmen des Austrittsgesprächs wurde der Mitarbeiter über nachfolgende Versicherungsangelegenheiten informiert:

- Überweisung der Austrittsleistung an neue Vorsorgeeinrichtung, an Freizügigkeitseinrichtung oder Barauszahlung
- Kranken-Lohnausfallversicherung: Übertrittsrecht in die Einzelversicherung
- Unfallversicherung: Weiterversicherungsmöglichkeiten
- Einschluss Unfalldeckung in die obligatorische Krankenpflegeversicherung gemäss KVG bei der Krankenkasse

5 Bestätigung

Mit der Unterzeichnung bestätigt der Mitarbeiter über seine Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit seinem Austritt hinsichtlich der Beruflichen Vorsorge, Kranken-Lohnausfall- und Unfallversicherung informiert worden zu sein und auf Verlangen folgende Unterlagen erhalten zu haben:

- Merkblatt für Arbeitnehmer bei Stellenwechsel (Berufliche Vorsorge)
- Individuelle Verlängerung der UVG-Versicherung für Nichtberufsunfälle (Abredeversicherung Schweiz)
- Merkblatt betreffend Übertritt von der Kollektiv-Krankenlohnfallversicherung in die Einzelversicherung
- Offertanfrage für den Übertritt von der Kollektiv-Kranken-Lohnausfallversicherung in die Einzelversicherung

Name/Vorname Mitarbeiter _____

Ort/Datum _____ Unterschrift Mitarbeiter _____