

Merkblatt Austritt Mitarbeiter

Zeugnis

- Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf ein Zeugnis - nur auf ihr Verlangen kann es durch eine Arbeitsbestätigung (ohne qualifizierende Aussagen) ersetzt werden.
- **Inhalt:** Personalien, Dauer des Arbeitsverhältnisses von/bis, Berufsbezeichnung / Aufgabenbereich, Qualifikation von Leistung und Verhalten, evtl. subjektive Bewertung, evtl. Austrittsgrund, Ort / Datum / Unterschrift des Ausstellers.

Ferientageabrechnung / Anteiliger **13. Monatslohn** oder **Gratifikation**

(Die Bezeichnung 13. Monatslohn deutet auf einen Lohnbestandteil hin, die Bezeichnung Gratifikation wird für unregelmässige, nicht garantierte Zulagen verwendet.)

- Bei Austritt unter dem Jahr werden die bezogenen Ferientage mit dem pro-rata-Anspruch verglichen. Zuviel oder nicht bezogene Ferien werden mit dem letzten Lohn ausgeglichen.
- Besteht nach schriftlichem Vertrag oder bisheriger Usanz (regelmässig in der Höhe eines Monatslohnes ausbezahlt) ein Anspruch, so muss pro geleisteten Monat 1/12 des "Dreizehnten" beim Austritt ausbezahlt werden.
- Wurde bisher regelmässig und ohne Vorbehalte eine Gratifikation ausgerichtet, so hat zumindest die Arbeitnehmerin, die im Dezember in gekündigter Stellung ist, einen teilweisen Anspruch. Viele Arbeitsgerichte tolerieren aber einen Abzug von ca. 1/3, da die Gratifikation auch einen Ansporn-Charakter aufweist, der hier wegfällt. Bei Austritt unter dem Jahr ist ein pro-rata-Anspruch auf Gratifikation meistens nicht gegeben.

Abmeldung BVG / FAK

- Die BVG-Stiftung stellt ein Austrittsformular zur Verfügung, das durch Arbeitgeber und Arbeitnehmerin gemeinsam auszufüllen und zu unterzeichnen ist.
- Hat die Arbeitnehmerin Familienzulagen erhalten, so ist der Austritt ebenfalls der Ausgleichskasse zu melden.
- Bei den anderen Sozialversicherungen ist keine Austrittsmeldung nötig.



Information UVG, BVG (+ evtl. Kollektiv-Krankentaggeld-Versicherung)

Diese Informationen müssen **vor** dem Austritt der Arbeitnehmerin, am besten schriftlich, abgegeben werden, da für allfällige Massnahmen Fristen (normalerweise 30 Tage nach Austritt) gelten!

- UVG: Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitnehmerin auf den Wegfall der Versicherungsdeckung aufmerksam zu machen und sie über die 30-tägige Karenzfrist und die Möglichkeiten einer Fortführung zu informieren.
- BVG: Hier besteht eine Deckung von 30 Tagen über das Ende der Anstellung hinaus, wenn die Arbeitnehmerin nicht innert dieser Frist in eine neue Vorsorgestiftung eintritt.
- Krankentaggeld-Versicherung: Viele Verträge kennen ein Freizügigkeitsrecht auf Fortführung einer Einzelversicherung in besonderen Situationen. Zum Beispiel wenn die Arbeitnehmerin nach dem Austritt eine selbständige Erwerbstätigkeit aufnimmt oder arbeitslos wird und bereits eine angeschlagene Gesundheit hat.

Lohnausweis für die Steuern

- Zu den Arbeitgeberpflichten gehört, dass der Arbeitnehmerin pro Steuerperiode ein Lohnausweis ausgehändigt wird. Dies kann entweder direkt beim Austritt oder - zusammen mit denjenigen der anderen Arbeitnehmerinnen - zum Zeitpunkt der nächsten Steuererklärung geschehen.
- Es sind die amtlichen Formulare zu verwenden (zu beziehen bei jeder Veranlagungsbehörde).