

Recht im Alltag: Lohnnachgenuss im Todesfall

Mit dem Tod des Arbeitnehmers wird das Arbeitsverhältnis grundsätzlich sofort beendet, und der Arbeitgeber schuldet für die Zeit nach dem Tod demnach auch keinen Lohn mehr. Hinterlässt der betreffende Arbeitnehmer jedoch einen Ehegatten, minderjährige Kinder oder andere Personen, gegenüber denen er unterstützungspflichtig war, so schuldet der Arbeitgeber den berechtigten Personen Lohnnachgenuss im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen.



Patrick Hauser

Nach dem todesbedingten Erlöschen des Arbeitsverhältnisses trifft den Arbeitgeber die gesetzliche Pflicht, den Lohn für eine bestimmte Zeit nach dem Todestag weiter zu leisten. War der verstorbene Arbeitnehmer weniger als fünf Jahre im Betrieb beschäftigt, hat der Arbeitgeber den anspruchsberechtigten Personen noch einen weiteren Bruttomonatslohn zu erbringen.

Sollte das Arbeitsverhältnis mit dem Verstorbenen im Zeitpunkt des Todes über fünf Jahre gedauert haben, sind zwei Bruttomonatslöhne zu leisten (vgl. dazu Art. 66 LMV; Art. 338 Abs. 2 OR). Diese Zahlungen sind jeweils vom Todesdatum an zu berechnen und sind als eine nachwirkende Vertragspflicht aus dem Arbeitsvertrag zu betrachten. Der Lohnnachgenuss muss auch dann ausgerichtet werden, wenn der Arbeitnehmer vor seinem Tod aufgrund von Krankheit Krankentaggeld bezogen hat.

Berechnung des Lohnnachgenusses

Der Lohnnachgenuss ist grundsätzlich nach denselben Regeln wie der Lohnfortzahlungsanspruch im Sinne von Art. 324a OR zu berechnen. Er umfasst daher die üblichen Lohnbestandteile wie feste beziehungsweise regelmässige Zulagen sowie Anteil am 13. Monatslohn. Für die eventuell fortführende Ausrichtung von Kinderzulagen ist stets die kan-

tonale Gesetzgebung über die Familienzulagen massgebend. Der Lohnnachgenuss darf nicht mit der Abgangsentschädigung verwechselt werden. Vom Lohnnachgenuss im Todesfall werden keine Sozialversicherungsbeiträge abgezogen (vgl. Art. 8 lit. c AHVV).

Die vor dem Todeszeitpunkt entstandenen Ansprüche wie beispielsweise übrig gebliebene Ferienguthaben oder noch nicht entschädigte Mehrstunden (Gleitzeit, Überstunden, Überzeit) gehören streng betrachtet nicht zum Lohnnachgenuss, sondern fallen in den Nachlass des Verstorbenen beziehungsweise sind an die Erben auszuzahlen.

Anspruchsberechtigte Personen

In erster Linie gelten der überlebende Ehegatte oder minderjährige Kinder des Verstorbenen als anspruchsberechtigt. Sind solche Erben nicht vorhanden,

kommen Personen zum Lohnnachgenuss, denen gegenüber der Verstorbene unterstützungspflichtig gewesen ist. Unter Umständen gelangen in diesem Zusammenhang auch geschiedene Ehepartner des Verstorbenen in den Lohnnachgenuss, welche Anrecht auf durch Scheidungsurteil festgesetzte Unterhaltsbeiträge haben.

Die Berechtigten erlangen im Zeitpunkt des Todes des Arbeitnehmers einen direkten Anspruch auf Lohnnachgenuss gegenüber dem Arbeitgeber. Im Gegenzug trifft diese die Pflicht, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des Arbeitsverhältnisses überlassenen Gegenstände dem Arbeitgeber zurückzugeben. ■

*Patrick Hauser,
Leiter Rechtsdienst a. i.*

Wir sind für Sie da

Der Rechtsdienst des Schweizerischen Baumeisterverbandes (SBV) steht allen Mitgliedunternehmen unentgeltlich für Rechtsfragen zur Verfügung. Wir erarbeiten für Ihr Bauunternehmen auch günstige (Vertrags-)Texte und Merkblätter. Ausserdem bearbeiten wir verbandsrelevante Rechtsprobleme, schriftliche Anfragen und setzen uns für Ihre rechtlichen Interessen bei Behörden und Verwaltungen ein.

Für telefonische Rechtsauskünfte unter der Nummer 044 258 82 00 erreichen Sie den Rechtsdienst SBV jeweils am Montag und Donnerstag von 14 bis 16.30 Uhr und am Dienstag sowie Mittwoch von 8.30 bis 11.30 Uhr. Unter Angabe Ihrer Mitgliednummer erreichen Sie uns auch über die E-Mail-Adresse phauser@baumeister.ch. Ihre schriftliche Anfrage richten Sie bitte unter Einsendung aller relevanten Unterlagen und Angabe der Mitgliednummer an folgende Adresse:

Schweizerischer Baumeisterverband, Rechtsdienst, Weinbergstrasse 49, 8035 Zürich. ■