

WENN EIN ARBEITNEHMER STIRBT – ARBEITSRECHTLICHE FOLGEN

Der Tod eines Arbeitnehmers beendet das Arbeitsverhältnis und führt zur Fälligkeit sämtlicher Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis. Die Ansprüche gehen grundsätzlich auf die Erben über. Ehegatten und eingetragene Partner sowie minderjährige Kinder haben sodann gegenüber der Arbeitgeberin einen eigenständigen Anspruch auf Lohnnachgenuss.

Arbeitsrechtlich führt der Tod des Arbeitnehmers zur sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Bestehende, noch nicht erfüllte Ansprüche gehen auf die Erben über, und die Arbeitgeberin schuldet unter Umständen einer Nichtvertragspartei einen Lohnnachgenuss. Es ist möglich, über die nachfolgend dargestellten gesetzlichen Folgen hinaus vertraglich etwas Zusätzliches zu vereinbaren.

Ende des Arbeitsverhältnisses

Unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis befristet oder unbefristet ist, endet es von Gesetzes wegen ohne Kündigung am Tag des Todes des Arbeitnehmers. Per Todesdatum werden damit grundsätzlich sämtliche Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis fällig. Soweit sie nicht höchstpersönlicher Natur sind (zum Beispiel Arbeitszeugnis), gehen die Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin und die Ansprüche der Arbeitgeberin gegenüber dem Arbeitnehmer auf die Erben über. Insbesondere geldwerte Ansprüche gehen auf die Erben des Arbeitnehmers über: zum Beispiel Lohn, Lohnersatz, Gratifikation, Schadenersatz, Entschädigung,

Zulagen, Auslagenersatz, Treueprämien. Welchen Erben welcher Anteil zusteht, wird durch das Erbrecht geregelt. Die Arbeitgeberin kann ein Guthaben des verstorbenen Arbeitnehmers auf sein Lohnkonto überweisen.

Lohnnachgenuss

Ehegatten, eingetragene Partner und minderjährige Kinder haben gegenüber der Arbeitgeberin einen eigenen Anspruch auf sogenannten Lohnnachgenuss. Auch andere Personen, denen gegenüber der verstorbene Arbeitnehmer eine Unterstützungspflicht erfüllt hat, können einen Anspruch auf Lohnnachgenuss haben. Die Höhe des Lohnnachgenusses liegt in den ersten fünf Dienstjahren bei einem und danach bei zwei Bruttomonatslöhnen (inkl. Anteil 13. Monatslohn und regelmässige Zulagen). Es handelt sich dabei nicht um Lohn, und auf dem Betrag sind keine Sozialversicherungsbeiträge zu leisten. Es empfiehlt sich, den Lohnnachgenuss nicht einfach auf das bekannte Lohnkonto zu überweisen. In seltenen Fällen kann demselben Personenkreis allenfalls zusätzlich eine Abgangsentschädigung zustehen,

sofern der verstorbene Arbeitnehmer mindestens 50 Jahre alt, mindestens 20 Jahre angestellt und keiner Vorsorgeeinrichtung angeschlossen war.

Nachwirkende Pflichten

Nachwirkende Pflichten des verstorbenen Arbeitnehmers gehen auf seine Erben über. Darunter fallen zum Beispiel die Rückgabe-, die Rechenschafts- und die Geheimhaltungspflicht. Die Arbeitgeberin kann von den Erben namentlich die Herausgabe von Gegenständen verlangen, die sie dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellt hat.



Gastautorin: Stefanie Meier-Gubser, Rechtsanwältin, Partner advokatur56 ag und Mitglied Institut Treuhand und Recht TREUHAND | SUISSE