

Der Todesfall eines Arbeitnehmers – arbeitsrechtliche Folgen

Nach dem oft unerwarteten Tod eines Arbeitnehmers, sei dies aufgrund Krankheit oder Unfall, sieht sich der Arbeitgeber oft mit zahlreichen Rechtsfragen ausserhalb der arbeitsrechtlichen Routine konfrontiert. Neben Fragen des Sozialversicherungsrechts ergeben sich insbesondere aus dem Arbeitsrecht Fragen betreffend die arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten des Arbeitgebers und der Erben im Zusammenhang mit dem Tod des Arbeitnehmers.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Für die meisten wohl offensichtlich, aber auch explizit gesetzlich geregelt, ist, dass mit dem Tod das Arbeitsverhältnis erlischt (§1173a Art. 58 Abs. 1 ABGB). Es bedarf also keiner Kündigung durch die Erben und gilt auch keine «Kündigungsfrist», sondern das Arbeitsverhältnis erlischt per sofort und automatisch mit dem Tod. Dies ist Ausfluss aus dem Grundsatz, dass die Arbeitstätigkeit grundsätzlich persönlich zu erfüllen ist (§1173a Art. 3 ABGB).

So klar ist dies jedoch nicht immer. In besonderen Fällen, wenn die Arbeitsleistung von mehreren Personen erbracht werden muss (bspw. bei Fällen des Jobsharings und des Gruppenarbeitsvertrages) ist die Konsequenz nicht immer so eindeutig und es ist im Einzelfall zu klären, ob das Arbeitsverhältnis mit den übrigen Arbeitnehmern ebenfalls als beendet gilt, oder ob dieses fortgeführt wird. Sofern vertraglich nichts geregelt ist, die Lücke jedoch durch die verbleibenden Arbeitnehmer geschlossen werden kann, ist im Zweifel eine Fortsetzung des Arbeitsvertrags mit diesen anzunehmen.

Pflichten des Arbeitgebers nach dem Tod

Mit dem Tod endet im Sinne des Grundsatzes «ohne Arbeit kein Lohn» die Lohn-

zahlungspflicht des Arbeitgebers. Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis bis zum Todestag, so zum Beispiel Lohn bis zum Todestag, nicht bezogene Ferien, Überstunden etc. bleiben aber aufrecht und fallen in den Nachlass des Arbeitnehmers.

In Abweichung vom Grundsatz «ohne Arbeit kein Lohn» besteht zudem unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf einen sogenannten Lohnnachgenuss der Hinterbliebenen. So hat der Arbeitgeber den Lohn für einen weiteren Monat bzw. nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat (§1173a Art. 58 Abs. 2 ABGB). Im Arbeitsvertrag oder einem unternehmensinternen Reglement können aber auch darüber hinausgehende Zahlungen vorgesehen werden.

Hierbei handelt es sich um einen vom Nachlass unabhängigen Anspruch der berechtigten Personen gegenüber dem Arbeitgeber aus sozialen Gründen. Der Anspruch ist unabhängig davon, ob diese Personen effektiv Erben sind oder das Erbe angenommen haben, und dieser Anspruch fällt auch nicht in den Nachlass, sondern es handelt sich um einen direkten Anspruch der berechtigten Personen. Zudem wird der Anspruch bei mehreren Berechtigten nach Köpfen verteilt und nicht anhand einer erbrechtlichen Quote. Dieser Lohnnachgenuss hat zudem eine besondere Stellung, da Forderungen gegenüber dem verstorbenen Arbeitnehmer nicht mit dem Lohnnachgenuss verrechnet werden können.

War der Verstorbene zudem mindestens 50 Jahre alt und wies mindestens 20 Dienstjahre auf, ist den berechtigten Personen zudem eine Abgangsentschädigung von mindestens zwei Monatslöhnen zu entrichten (§1173a Art. 62 ff. ABGB).

Pflichten des Arbeitnehmers bzw. dessen Rechtsnachfolgers nach dem Tod

Mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gehen grundsätzlich die Pflichten des Arbeitnehmers unter. Bestimmte Pflichten wie die Rückgabe-, Geheimhaltungs- und Informationspflicht gehen jedoch auf die Rechtsnachfolger über. Letztere verpflichten so bspw. die Erben, den Arbeitgeber über den Tod des Arbeitnehmers zu informieren.



● M.A. HSG Judith Hasler
Rechtsanwältin/Attorney at Law

OSPELT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE AG / ATTORNEYS AT LAW LTD.

Ospelt & Partner
Rechtsanwälte AG/Attorneys at Law Ltd.
Landstrasse 99
9494 Schaan
T +423 236 19 19
F +423 236 19 15
judith.hasler@ospelt-law.li
www.ospelt-law.li