



Leistungen im Todesfall: Lohn für den Sterbemonat und Lohnnachgenuss

1. Allgemeines

Das kantonale Personalrecht sieht als Leistungen im Todesfall einer bzw. eines Angestellten sowohl die Auszahlung des Lohns für den Sterbemonat als auch die Ausrichtung eines sogenannten Lohnnachgenusses vor. Sinn und Zweck der Regelung ist, nahestehende Personen von verstorbenen Angestellten in durch den Todesfall bedingten Notlagen unterstützen zu können.

2. Anspruch (§ 111 Abs. 1 VVO)

Gemäss § 111 Abs. 1 Satz 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) wird im Todesfall **der Lohn für den Sterbemonat** weiter ausgerichtet. Der Lohn wird für den ganzen Sterbemonat auf das Konto der oder des Verstorbenen überwiesen, es sei denn, das Arbeitsverhältnis sei befristet gewesen und hätte weniger lang gedauert. In diesem Fall besteht der Anspruch nur bis zum entsprechenden Beendigungszeitpunkt. Die per Todestag vorhandenen Ferien-, Mehrzeit- und Überzeitguthaben sowie der Anteil des 13. Monatslohns werden ebenfalls auf das Konto der bzw. des Verstorbenen ausbezahlt (vgl. §§ 83 Abs. 1 lit. b und 121 Abs. 3 VVO).

Die Ansprüche gehören mithin zur Erbschaft der oder des Verstorbenen und gehen mittels Universalsukzession auf die Erben bzw. die Erbengemeinschaft über (Art. 560 Abs. 1 in Verbindung mit Art. 602 Abs. 1 Zivilgesetzbuch [ZGB, SR 210]). Die Erbengemeinschaft hat die Möglichkeit, durch eine legitimierte Vertretung ein anderes Konto anzugeben.

Gemäss Satz 2 von § 111 Abs. 1 VVO wird zusätzlich den **Hinterbliebenen** im Sinne der Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung der **Lohn für die beiden dem Sterbemonat folgenden Monate** ausgerichtet (sog. Lohnnachgenuss). Die BVK prüft, ob Hinterbliebene gemäss Art. 47 ff. des Vorsorgereglements der BVK (VSR BVK) existieren. Die BVK teilt dem Arbeitgeber bzw. dem Personaldienst sodann schriftlich mit, ob Hinterbliebene vorhanden sind, ist jedoch aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht befugt, deren Personalien anzugeben. Die Hinterbliebenen werden daher von der BVK aufgefordert, sich zwecks Angabe der Personalien sowie der Bankverbindung mit dem zuständigen Personaldienst in Verbindung zu setzen. Die schriftliche Mitteilung der BVK wird im Personaldossier abgelegt und bildet Basis für den Entscheid der Anstellungsbehörde über die Auszahlung des Lohnnachgenusses. Zu berücksichtigen ist auch hier eine allfällige Befristung des Arbeitsverhältnisses, bei deren Vorliegen der Anspruch nur bis zum entsprechenden Beendigungszeitpunkt besteht. Der Lohnnachgenuss ist auf das von den Hinterbliebenen angegebene Konto zu überweisen.

Die Hinterbliebenen haben einen persönlichen Rechtsanspruch, der von der Erbfolge unabhängig ist. Ist eine Hinterbliebene oder ein Hinterbliebener erbunwürdig im Sinne von Art. 540 ZGB (z.B. wenn sie den Tod der/des Angestellten herbeigeführt hat), erhält sie keinen Lohnnachgenuss bzw. kann ein allfällig ausgerichteter Lohnnachgenuss zurückgefordert werden (RRB Nr. 1128/2016).



Gibt es keine (erbwürdigen) Hinterbliebenen, wird nur der Lohn für den Sterbemonat (zugunsten der Erben) ausgerichtet.

Hinsichtlich der Umschreibung der anspruchsberechtigten Hinterbliebenen wird auf die Bestimmungen des VSR BVK verwiesen. Anzumerken ist, dass die Hinterbliebenen gemäss VSR BVK nicht mit den Erben gemäss Zivilgesetzbuch übereinstimmen müssen.

Die Versicherung der oder des Angestellten bei der BVK stellt keine Voraussetzung für den Anspruch auf den zweimonatigen Lohnnachgenuss dar, sodass letzterer auch Hinterbliebenen von nicht BVK-Versicherten zu gewähren ist. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn die oder der Verstorbene den jährlichen Mindestlohn der beruflichen Vorsorge nicht erreichte (vgl. Art. 7 Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge [BVG, SR 831.40]). In diesem Fall prüft die Anstellungsbehörde den Anspruch gemäss den Bestimmungen des VSR BVK.

3. Bemessungsgrundlage (§ 111 Abs. 2 VVO)

Gemäss § 111 Abs. 2 VVO ist für die Bemessung des Lohnnachgenusses der volle Lohn, unabhängig von einer vorausgegangenen Kürzung, massgebend. Somit ist beispielsweise auch dann der 100%-Lohn massgebend, wenn die oder der Verstorbene vor ihrem/seinem Tod eine reduzierte Lohnfortzahlung im Umfang von 75% (§ 99 Abs. 2 VVO) erhalten hat.

Bemessungsgrundlage für die Lohnzahlung im Todesfall (Sterbemonat und Lohnnachgenuss) bilden die am Todestag massgebenden Bezüge, d. h.

1. bei festem Beschäftigungsgrad (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung): der Grundlohn nach Massgabe des jeweiligen Beschäftigungsgrades zuzüglich ständige Zulagen mit Lohncharakter;
2. bei monatlich variablem Beschäftigungsgrad: der durchschnittliche Lohn der vorausgegangenen zwölf Monate.

Lohnerhöhungen, namentlich Teuerungsanpassungen, die nach dem Todestag der oder des Angestellten eintreten, sind nicht zu berücksichtigen.

Auf dem Lohn für den ganzen Sterbemonat sind Sozialversicherungsabzüge vorzunehmen:

- Gemäss Wegleitung des Bundesamtes für Sozialversicherungen über den Bezug der Beiträge in der AHV, IV und EO (WBB) endet die Beitragspflicht des Arbeitnehmers mit dessen Tod. Die Beiträge sind bis zum Todestag geschuldet, wobei einfachheitshalber der Lohn für den ganzen Todesmonat abgerechnet werden kann (WBB, Rz. 1037, 1039). Im Interesse der Praktikabilität sind die Sozialversicherungsabzüge für den gesamten Sterbemonat vorzunehmen.
- Die Beitragspflicht der beruflichen Vorsorge erlischt gemäss Art. 82 Abs. 2 lit. c VSR BVK am Ende des Sterbemonats. Somit ist der BVK-Beitrag für den gesamten Sterbemonat zu entrichten.

Auf dem Lohnnachgenuss sind keine Sozialversicherungsabzüge zu machen, da Zuwendungen des Arbeitgebers an Hinterbliebene nicht zum für die Berechnung der Beiträge



massgebenden Lohn gehören (Art. 5 Abs. 2 Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVG, SR 831.10] in Verbindung mit Art. 8 lit. c Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung [AHVV, SR 831.101], Art. 3 Abs. 1 Bundesgesetz über die Invalidenversicherung [IVG, SR 831.20], Art. 7 Abs. 2 BVG).

4. Weitergehende Leistungen (§ 111 Abs. 3 VVO)

§ 111 Abs. 3 VVO regelt die Ausrichtung **weitergehender** Leistungen für Hinterbliebene von Angestellten, die nicht der Vorsorgeeinrichtung angehörten, sowie in anderen Sonderfällen.

Die Sonderfallklausel gelangt einerseits dann zur Anwendung, wenn **Hinterbliebenen im Sinne des VSR BVK** zusätzlich zum Lohnnachgenuss nach § 111 Abs. 1 VVO weitergehende Leistungen gewährt werden sollen. Andererseits können gestützt auf die Bestimmung "**anderen Hinterbliebenen**" (sprich solchen, die nicht als Hinterbliebene gemäss Art. 47 ff. VSR BVK gelten) Leistungen analog des Lohnnachgenusses und/oder andere weitergehende Leistungen ausgerichtet werden. Mit der Sonderfallregelung geht demzufolge ein entsprechender Handlungs- und Ermessensspielraum einher. Die Leistungen werden im Einzelfall von der Direktion im Einvernehmen mit dem Personalamt festgelegt.

5. Weitere Bemerkungen

Falls die oder der Verstorbene Familienzulagen bezogen hatte, werden diese für den Sterbemonat und die drei darauf folgenden Monate weiter ausgerichtet (Art. 10 Abs. 3 Verordnung über die Familienzulagen [Familienzulagenverordnung; FamZV, SR 836.21]). Die Familienzulagen werden als Einmalzahlung auf das Konto der Hinterbliebenen überwiesen.

Stirbt der oder die Angestellte nach Erreichen des Dienstjubiläums, aber vor dem vollständigen Bezug des Dienstaltersgeschenks als Urlaub bzw. vor der Auszahlung des Geldbetrags, wird der noch nicht bezogene Urlaub bzw. der Geldbetrag auf das Konto der oder des Verstorbenen ausbezahlt. Sie fliessen folglich in deren bzw. dessen Erbschaft (vgl. Weisung der Finanzdirektion betreffend Dienstaltersgeschenke). Der Anteil des nächstfälligen Dienstaltersgeschenks hingegen wird im Todesfall nicht ausgerichtet (§ 28 Abs. 4 lit. d PVO).

RRB Nr. 853/2015 hält bezüglich Lunch-Checks fest, dass im Todesfall der Verpflegungsbeitrag für den ganzen Sterbemonat gutgeschrieben wird. Rechte und Pflichten an der Lunch-Check-Karte und das bestehende Guthaben auf dem entsprechenden Lunch-Check-Konto gehen auf die jeweiligen Erben über. Ein Anspruch auf Barauszahlung eines bestehenden Guthabens besteht nicht.

6. Leistungen der BVK

Hinsichtlich der Leistungen der BVK (Hinterbliebenenleistung, Ehegattenrente, Waisenrente und Todesfallsumme) wird auf das VSR BVK verwiesen.



7. Inkrafttreten

Diese Weisung tritt per 1. Oktober 2019 in Kraft und ersetzt die Weisung des Personalamtes vom 1. Januar 2007.

Personalamt

Anita Vogel
Chefin Personalamt