



Finanzdirektion
Personalamt

Münstergasse 45
3011 Bern
+41 31 633 43 36
info.pa@be.ch
www.be.ch/personal

Merkblatt

Lohnnachgenuss

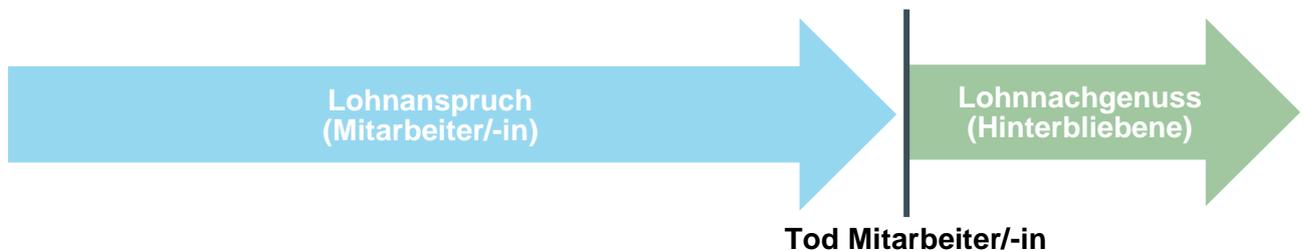
vom 1. Oktober 2019 Stand vom 1. Januar 2024

A. Rechtliche Grundlagen

Artikel 67 des Personalgesetzes (PG; BSG 153.01)

B. Allgemeines

Mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters erlischt das Arbeitsverhältnis. Die Familienangehörigen bzw. andere Personen, deren Versorgerin die verstorbene Person war, haben jedoch gemäss Personalgesetz des Kantons Bern einen Anspruch auf das Gehalt für den Rest des **laufenden Monats** und für **drei weitere Monate** (sog. Lohnnachgenuss).



C. Häufig gestellte Fragen

a. Wer hat Anspruch auf Lohnnachgenuss?

Einen Anspruch haben **Familienangehörige** bzw. **andere Personen**, deren **Versorgerin** die verstorbene Person war.

Familienangehörige

- Ehegattin / Ehegatte
- eingetragene Partnerin / eingetragener Partner
- minderjährige Kinder
- mündige Kinder in Ausbildung

Die Unterhaltspflicht als Versorgerin oder Versorger kann bei den **Familienangehörigen** aus der ehelichen Unterhaltspflicht gegenüber dem Ehegatten (Art. 163 ff. Zivilgesetzbuch, [ZGB; SR 210]), der Unterhaltspflicht gegenüber der eingetragenen Partnerin oder dem eingetragenen Partner (Art. 13 PartG [Partnerschaftsgesetz; SR 211.231] i.V.m. Art. 163 ff. ZGB) sowie aus der elterlichen Unterhaltspflicht gegenüber den Kindern (Art. 276 ff. ZGB) resultieren. Anders als im Privatrecht muss die tatsächliche Versorgerfunktion auch bei den Familienangehörigen bestanden haben (vgl. Totalrevision PG vom 10. März 2004, Tagblatt Junisession 2004, Beilage Nr. 20, S. 18).

Andere Personen haben nur einen Anspruch auf Lohnnachgenuss, wenn zum Zeitpunkt des Todes ein **gesetzlicher** oder **vertraglicher** Anspruch auf Unterstützung bestand:

Andere Personen (gesetzlicher Anspruch)

- geschiedene Ehegattin / geschiedener Ehegatte
- getrennte Ehegattin / getrennter Ehegatte
- Verwandte in auf- und absteigender Linie
- etc.

Ein **gesetzlicher** Anspruch kann sich beispielsweise auf die Bestimmungen zum nachehelichen Unterhalt geschiedener Ehegatten (Art. 125 ff. ZGB), zu den Unterhaltsbeiträgen bei gerichtlicher Trennung (Art. 173 ZGB) oder zur Verwandtenunterstützungspflicht in auf- und absteigender Linie (Art. 328 und 330 ZGB) stützen.

Andere Personen (vertraglicher Anspruch)

- geschiedene Ehegattin / geschiedener Ehegatte
- getrennte Ehegattin / getrennter Ehegatte
- Kinder nicht verheirateter Eltern
- etc.

Eine **vertragliche** Unterhaltspflicht kann beispielsweise aufgrund eines Unterhaltsvertrages für ein Kind nicht miteinander verheirateter Eltern (Art. 287 ZGB), einer Trennungvereinbarung (Art. 118 ZGB) oder einer Scheidungskonvention (Art. 111 ZGB) bestehen.

Personen, die aus **moralischen** Gründen unterstützt worden sind (z.B. langjährige Haushälterin, Schwiegereltern, Geschwister, etc.), haben **keinen Anspruch** auf Lohnnachgenuss.

Erbunwürdige Hinterbliebene gemäss Art. 540 ZGB haben ebenfalls **keinen Anspruch** auf Lohnnachgenuss (z.B. wenn der Hinterbliebene den Tod des Mitarbeiters vorsätzlich herbeigeführt hat). Deren Anteil am Lohnnachgenuss wird auf die anderen Berechtigten aufgeteilt. Ein bereits ausgerichteter Lohnnachgenuss wird zurückgefordert.

Lebenspartnerinnen und Lebenspartner haben lediglich einen Anspruch, wenn sie auch über einen Anspruch auf eine Lebenspartnerrente bei der «Bernischen Pensionskasse (BPK)» resp. bei der «Bernischen Lehrerversicherungskasse (BLVK)» verfügen und sie **von der verstorbenen Person in erheblichem Masse unterstützt** worden sind (vgl. Art. 20a des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen und Invalidenvorsorge (BVG) vom 25. Juni 1982 [SR 831.40]). Die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner muss den Anspruch auf Lohnnachgenuss selbständig beim Arbeitgeber der verstorbenen Person geltend machen, da die Pensionskasse die Personendaten der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners dem Arbeitgeber aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht bekannt geben darf.

b. Wie wird der Lohnnachgenuss aufgeteilt?

Bei der Aufteilung der Gehaltsfortzahlung dürfen die **Gesamtleistungen den Gesamtbetrag des Lohnnachgenusses nicht übersteigen**. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf **Vertrag** oder **Urteil** (z.B. Scheidungsurteil, Unterhaltsvertrag) beruhen, werden diese Leistungen **höchstens im bisherigen Umfang längstens drei Monate** weiter ausgerichtet (vgl. Art. 67 Abs. 2 PG).

Beispiel 1:

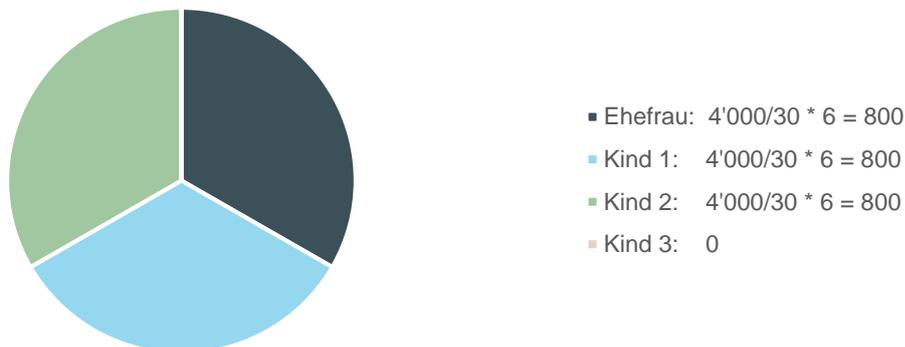
X hinterlässt eine Ehefrau und drei Kinder (15 Jahre, 19 Jahre und 21 Jahre). Das jüngste Kind ist noch schulpflichtig, das mittlere Kind besucht das Gymnasium und das älteste Kind hat seine Lehre als Schreiner bereits abgeschlossen und lebt nun in einer eigenen Wohnung. Weitere Unterstützungspflichten bestanden nicht. Wie wird der monatliche Lohnnachgenuss in der Höhe von 12'000 Franken aufgeteilt, wenn X am 26. März gestorben ist?

Lösung:

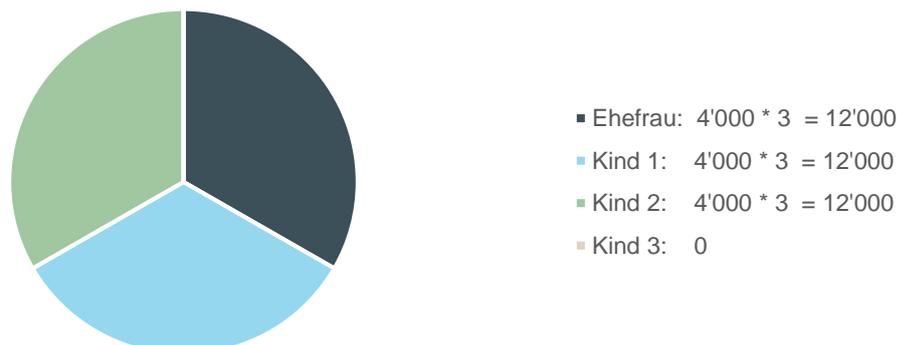
X war **Versorger** seiner **Ehefrau** und seiner **zwei jüngeren Kinder**. Gegenüber seiner Ehefrau hatte X eine eheliche Unterhaltspflicht gemäss Art. 163 ZGB und gegenüber den beiden jüngeren Kindern bestand eine elterliche Unterhaltspflicht gemäss Art. 276 ZGB. Obwohl das mittlere Kind bereits volljährig ist, hat es Anspruch auf Lohnnachgenuss, da es sich noch in Ausbildung befindet und vom Vater unterstützt worden ist. Das **älteste Kind** ist mit grosser Wahrscheinlichkeit erbberechtigt, jedoch verfügt es über keinen Anspruch auf Lohnnachgenuss, da es seine Ausbildung bereits abgeschlossen hat und auf eigenen Füßen steht. Die **Funktion als Versorger ist hier nicht mehr gegeben**. Der Lohnnachgenuss umfasst das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate und wird **nach Köpfen** aufgeteilt:

Gesamtbetrag Lohnnachgenuss: $(12'000 / 30 * 6) + (12'000 * 3) = 38'400$

Ansprüche vom **26. März bis zum 31. März** («[...] Rest des laufenden Monats»):



Ansprüche vom **1. April bis 30. Juni** («[...] und für drei weitere Monate»):



Der Lohnnachgenuss wird **insgesamt** wie folgt aufgeteilt:



- Ehefrau: $800 + 12'000 = 12'800$
- Kind 1: $800 + 12'000 = 12'800$
- Kind 2: $800 + 12'000 = 12'800$
- Kind 3: 0

Kontrolle Gesamtbetrag: $3 * 12'800 = 38'400$

Beispiel 2:

X hinterlässt eine Ehefrau und zwei minderjährige Kinder. Monatlich bezahlte X zudem seiner Exfrau 1'500 Franken nachehelicher Unterhalt gestützt auf das Scheidungsurteil. Weitere Unterstützungspflichten bestanden nicht. Wie wird der monatliche Lohnnachgenuss in der Höhe von 10'500 Franken aufgeteilt, wenn X am 23. August gestorben ist?

Lösung:

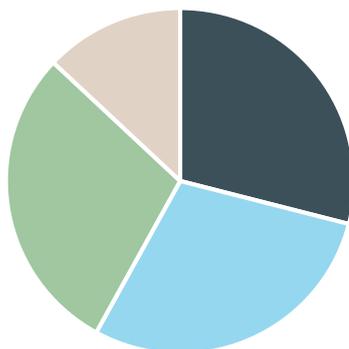
X war **Versorger** seiner Ehefrau, seiner zwei Kinder sowie seiner Exfrau. Gegenüber seiner Ehefrau hatte X eine eheliche Unterhaltspflicht gemäss Art. 163 ZGB, gegenüber den Kindern bestand eine elterliche Unterhaltspflicht gemäss Art. 276 ZGB und gegenüber der Exfrau hatte X eine nacheheliche Unterhaltspflicht gestützt auf Art. 125 ff. ZGB. Unter der Annahme, dass X vor seinem Tod seinen Unterstützungspflichten auch tatsächlich nachgekommen ist, hat die Exfrau lediglich einen Anspruch **im bisherigen Umfang** (Urteil). Der Rest wird **nach Köpfen** aufgeteilt. Die Gesamtleistungen dürfen dabei den Gesamtbetrag des Lohnnachgenusses nicht übersteigen. Zu beachten ist im Weiteren, dass der Exfrau der Lohnnachgenuss lediglich für **maximal drei Monate** ausbezahlt wird, da ihre Unterhaltsleistung auf Urteil beruht (vgl. Art. 67 Abs. 2 PG).

Gesamtbetrag Lohnnachgenuss: $(10'500 / 30 * 9) + (10'500 * 3) = 34'650$

$$34'650 - (3 * 1'500) = 30'150$$

$$30'150 / 3 = 10'050$$

Der Lohnnachgenuss wird **insgesamt** wie folgt aufgeteilt:



- Ehefrau: $30'150 / 3 = 10'050$
- Kind 1: $30'150 / 3 = 10'050$
- Kind 2: $30'150 / 3 = 10'050$
- Exfrau: $1'500 * 3 = 4'500$

Kontrolle Gesamtbetrag: $(10'050 * 3) + 4'500 = 34'650$

c. Wer ermittelt die anspruchsberechtigten Personen und wer berechnet die einzelnen Anteile am Lohnnachgenuss?

Die Ermittlung der anspruchsberechtigten Personen erfolgt durch den jeweiligen Personaldienst in Zusammenarbeit mit den Hinterbliebenen (Familienangehörige und andere berechnete Personen). Der Personaldienst sendet den Hinterbliebenen Meldeformulare, mittels welcher alle notwendigen Angaben beigebracht werden können (Näheres zum Vorgehen siehe Intranet: Muster-Checkliste: Massnahmen bei einem Todesfall). Die Berechnung des Lohnnachgenusses sowie die frankenmässige Aufteilung erfolgen im Anschluss durch die Gehaltsverarbeitungsstelle. Als Grundlage dienen ihr die vom Personaldienst eingereichten Meldeformulare.

d. Was ist, wenn die verstorbene Person keine Funktion als Versorgerin innehatte?

Es wird kein Lohnnachgenuss ausgerichtet.

e. Wann wird der Lohnnachgenuss fällig?

Der Lohnnachgenuss wird **mit Eintritt des Todes** fällig. Stirbt X beispielsweise am 10. Mai, dann erhalten die Hinterbliebenen bereits auch für den 10. Mai Lohnnachgenuss (siehe auch Beispiel Frage b.). Eine Direktzahlung an die Familienangehörigen bzw. andere Personen darf jedoch erst erfolgen, wenn **vorgängig alle Anspruchsberechtigten ermittelt** worden sind (vgl. Fragen a. und c. oben). Besteht Klarheit über die Anspruchsberechtigten, sollte die Auszahlung möglichst rasch erfolgen (Kliniklauf, Hauptlauf oder Sonderlauf), da gemeinsame Konten sowie Konten des Verstorbenen gesperrt werden, bis ein Erbschein vorgelegt werden kann. Verzögert sich die Auszahlung zu lange, wird der Zweck des Lohnnachgenusses – den Anspruchsberechtigten den Lebensunterhalt für eine beschränkte Übergangszeit zu sichern – vereitelt.

f. Wird der Lohnnachgenuss monatlich oder in einer Zahlung ausgerichtet?

Umfasst der Lohnnachgenuss mehrere Monatslöhne, werden diese alle gleichzeitig mit dem Tod fällig. Die Auszahlung erfolgt deshalb in **einer Zahlung** pro anspruchsberechtigte Person.

g. Auf welches Konto erfolgt die Auszahlung des Lohnnachgenusses?

Die **Hinterbliebenen** erhalten den Lohnnachgenuss direkt auf ihr **persönliches oder das von ihnen angegebene Konto** ausbezahlt. Der zuständige Personaldienst klärt mit jeder einzelnen berechtigten Person ab, auf welches Konto der Betrag auszuzahlen ist und meldet die Angaben der zuständigen Gehaltsverarbeitungsstelle (siehe Frage c. oben).

Bei **minderjährigen** Anspruchsberechtigten ist die gesetzliche oder fürsorgerisch eingesetzte Vertretung zu konsultieren. Dabei sind die Regelungen betreffend den Schutz des Kindesvermögens entsprechend zu berücksichtigen (Art. 318 ff. ZGB). Der Anteil des Lohnnachgenusses dient ausschliesslich dazu, den Lebensunterhalt des minderjährigen Kindes für eine beschränkte Übergangszeit zu sichern und darf nicht für andere Zwecke verwendet werden. Ist die zweckgebundene Verwendung sichergestellt, kann die Auszahlung auch auf das Konto der gesetzlichen oder fürsorgerisch eingesetzten Vertretung erfolgen. Ist die eingesetzte gesetzliche Vertretung nicht bekannt, ist die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde am Wohnsitz des Kindes zu konsultieren.

Bei **quellensteuerpflichtigen** Anspruchsberechtigten ist vorgängig der Quellensteuerabzug zu prüfen.

Von einer Auszahlung auf das Lohnkonto der verstorbenen Person ist abzusehen. In aller Regel wird dieses Konto blockiert, so dass die Hinterbliebenen keinen Zugriff mehr darauf haben. Zu beachten ist im Weiteren, dass wenn der Schuldner des Lohnnachgenusses (also der Arbeitgeber) an eine nicht-berechtigte Person leistet, er seine geschuldete Leistung nicht erbracht hat, und zwar auch dann, wenn er in gutem Glauben handelte (BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/ BRUCHEZ, Kommentar Arbeitsvertragsrecht, Basel 2005, Art. 338 N 2). Schlimmstenfalls droht dem Arbeitgeber eine Doppelzahlung.

h. Wie wird der Lohnnachgenuss auf dem Lohnausweis deklariert?

Das Personalamt stellt **pro begünstigte Person** eine **Rentenbescheinigung** aus. Es wird hierzu je eine **separate «Anstellung»** erfasst. Der Betrag ist unter Ziffer 4 (Kapitalleistungen) mit dem Vermerk «Lohnnachgenuss» aufzuführen. Als Lohnperiode ist der Monat anzugeben, in dem der Lohnnachgenuss ausbezahlt wurde (Anstellungsmonat = Auszahlungsmonat).

i. Welche Lohnbestandteile gehören zum Lohnnachgenuss?

- Fester Beschäftigungsgrad: **Bruttomonatslohn** nach Massgabe des Beschäftigungsgrades inkl. 13. Monatslohn
- Anstellung im Stundenlohn: **Durchschnittlicher Lohn** der vorausgegangenen zwölf Monate inkl. 13. Monatslohn

Zulage	Anspruch	
Familienzulage	Nein	Die Familienzulage stellt nicht ein Teil des Lohnnachgenusses dar. Grundsätzlich erlischt der Anspruch auf Familienzulagen mit dem Lohnanspruch (Art. 13 Familienzulagengesetz [FamZG; SR 836.2]). Die Familienzulagenverordnung (FamZV; SR 836.21) hält in Art. 10 Abs. 3 FamZV jedoch fest, dass der Anspruch auf Familienzulagen (sprich Kinder- und/oder Ausbildungszulagen) im Todesfall gleichfalls während des laufenden Monats und für drei darauf folgende Monate weiterbesteht. Der Anspruch besteht jedoch nur für die anspruchsberechtigte Person gemäss Art. 7 FamZG.
Betreuungszulage	Nein	Die Betreuungszulage stellt nicht ein Teil des Lohnnachgenusses dar. Da ein möglicher Anspruch auf Betreuungszulagen gemäss Art. 86 PG bzw. Art. 79a der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1) an diejenigen auf Familienzulagen anknüpft, wird die Betreuungszulage ebenfalls weiterhin ausgerichtet. Der Anspruch besteht jedoch auch hier nur für die anspruchsberechtigte Person gemäss Art. 7 FamZG und nicht für andere Personen, die über einen Anspruch auf Lohnnachgenuss verfügen.
Funktionszulage	Ja	Funktionszulagen werden berücksichtigt.

Wochenend-/ Nacht-/ Pikettzulage	Ja	Die Weiterausrichtung erfolgt gemäss den Bestimmungen von Art. 84b PV.
Arbeitsmarktzulage	Ja	Die Arbeitsmarktzulage wird weiter ausgerichtet.

Abzüge	Beitragspflicht	
Sozialversicherungsbeiträge	nein	Der Lohnnachgenuss gehört nicht zum massgebenden Lohn. Demnach sind auch keine AHV-, IV-, EO- und ALV-Beiträge zu bezahlen.
BVG-Beiträge	nein	Es sind keine BVG-Beiträge abzuführen.
BU- und NBU-Prämien	nein	Nach dem Tod besteht keine Versicherungspflicht mehr. Infolgedessen sind auch keine Versicherungsbeiträge mehr geschuldet.

j. Wann endet die Lohnzahlungspflicht für den Arbeitgeber?

Die Lohnzahlungspflicht endet am Todestag. Erfolgt der Tod beispielsweise am 10. Mai, wird auch noch für diesen Tag Lohn ausbezahlt. Die Lohnforderung steht der Erbgemeinschaft zu. Erst nach Abschluss der Erteilung steht fest, wem diese Forderung individuell zufällt. Anders als der Lohnnachgenuss wird das letzte Gehalt auf das Lohnkonto der verstorbenen Mitarbeiterin oder des verstorbenen Mitarbeiters ausbezahlt. Auch die per Todestag vorhandenen Ferien-, Langzeit- und Jahresarbeitszeitguthaben sowie der Anteil des 13. Monatslohnes werden auf das Lohnkonto der verstorbenen Person überwiesen (vgl. Art. 64 PG, Art. 150 Abs. 2 PV, Art. 160c Abs. 3 PV, Art. 136c Abs. 2 PV, Art. 32 Abs. 3 PV).

k. Fällt der Lohnnachgenuss in die Erbmasse?

Nein. Der Lohnnachgenuss ist ein persönlicher, von der Erbfolge unabhängiger **Anspruch** der berechtigten **Hinterbliebenen gegenüber dem Arbeitgeber** der verstorbenen Person. Die Erben und die Anspruchsberechtigten auf Lohnnachgenuss im Sinne von Art. 67 PG können, müssen aber nicht identisch sein.

l. Was passiert, wenn der Tod nach dem Mutationsschluss erfolgte und bereits der ganze Lohn auf das Konto der verstorbenen Person ausbezahlt worden ist?

Mit dem Tod der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters endet auch die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers (siehe Frage C.j. oben). Dauert die Lohnzahlung auch nach dem Todestag an, ist diese ohne Rechtsgrund erfolgt und muss deshalb zurückgefordert werden. Nach Möglichkeit kann die Forderung auf Rückzahlung mit den per Todestag vorhandenen Ferien-, Langzeit- und Jahresarbeitszeitguthaben sowie dem Anteil des 13. Monatslohnes verrechnet werden (vgl. Art. 64 PG, Art. 150 Abs. 2 PV, Art. 160c Abs. 3 PV, Art. 136c Abs. 2 PV, Art. 32 Abs. 3 PV). Ist eine Verrechnung nicht möglich, erfolgt die Rückforderung mittels Rechnungsstellung an die Erben. Das zu viel ausbezahlte Gehalt ist nicht als Auszahlung des Lohnnachgenusses anzusehen, da Gläubigerin des Lohnnachgenusses nicht die verstorbene Person, sondern die Hinterbliebenen sind. Der Lohnnachgenuss darf ausschliesslich auf die, von den Hinterbliebenen gemeldeten Konten ausbezahlt werden (vgl. Frage g. oben).

m. Kann der Lohnnachgenuss auch geltend gemacht werden, wenn die Erbschaft ausgeschlagen wird?

Ja. Erben, die ihre Erbschaft ausschlagen, können dennoch ihren Anspruch auf Lohnnachgenuss geltend machen (vgl. STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319 – 362 OR, N 8 zu Art. 338).

n. Erfolgt eine Koordination mit den Leistungen der AHV der Bernischen Pensionskasse / Bernischen Lehrerversicherungskasse und allenfalls dem Unfallversicherer?

Nein, es erfolgt keine Koordination mit den Sozialversicherern.

o. Wird der Lohnnachgenuss gekürzt oder verwehrt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter am Tod ein Selbstverschulden trifft (z.B. Suizid)?

Nein. Ein Selbstverschulden hat keine Kürzung oder Streichung des Lohnnachgenusses zur Folge.

p. Erhalten die Hinterbliebenen auch einen vollumfänglichen Lohnnachgenuss, wenn die Lohnfortzahlungspflicht wegen Krankheit oder Unfalls gemäss Art. 65 PG i. V. m. Art. 52 PV im Todeszeitpunkt bereits reduziert oder vollständig ausgelaufen war?

Die Lohnfortzahlungspflicht nach Art. 67 PG ist in ihrem Bestand und Umfang unabhängig von der Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 65 PG. Demnach wird der Lohnnachgenuss den Hinterbliebenen vollumfänglich ausbezahlt und die **Kürzung** aufgrund Unfall oder Krankheit **nicht berücksichtigt**.

q. Erhalten die Hinterbliebenen in den folgenden Situationen einen Lohnnachgenuss?

Zeitpunkt des Todes	Anspruch auf Lohnnachgenuss
Nach Vertragsabschluss , aber vor vertraglich vereinbartem Anstellungsbeginn	Nein
Nach vertraglich vereinbartem Anstellungsbeginn , aber vor dem ersten Arbeitstag	Ja
Während der Probezeit	Ja , ungeachtet dessen, ob das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Lohnnachgenussdauer geendet hätte.
Kurz vor dem Ende einer befristeten Anstellung	Ja , ungeachtet dessen, ob das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Lohnnachgenussdauer geendet hätte.
Während der Freistellung gemäss Art. 25 Abs. 3 PG	Ja , ungeachtet dessen, ob das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Lohnnachgenussdauer geendet hätte.

Während der vorläufigen Einstellung im Amt gemäss Art. 15 PG	Ja , ungeachtet dessen, ob das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Lohnnachgenussdauer geendet hätte oder die Gehaltszahlung teilweise oder voll ausgesetzt wurde.
Während der Kündigungsfrist (Kündigung durch Mitarbeiter oder Arbeitgeber)	Ja , ungeachtet dessen, ob das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Lohnnachgenussdauer geendet hätte.
Kurz vor der Pensionierung	Ja , ungeachtet dessen, ob das Arbeitsverhältnis schon vor Ablauf der Lohnnachgenussdauer geendet hätte.

Beispiel 3:

X unterzeichnet am 5. Juli ihren Arbeitsvertrag mit dem Kanton Bern per 1. August. Geplanter Arbeitsantritt ist der 3. August. Besteht ein Anspruch auf Lohnnachgenuss für die Hinterbliebenen, wenn X

- a) am 25. Juli verstirbt?
- b) am 1. August verstirbt?

Lösung:

- a) Nein, es besteht kein Anspruch auf Lohnnachgenuss.
- b) Ja, es besteht ein Anspruch auf Lohnnachgenuss (1. August bis 30. November).

Beispiel 4:

X ist befristet bis zum 31. August angestellt. Am 15. August verstirbt er an den Folgen eines schweren Verkehrsunfalls. Wie lange dauert der Lohnnachgenuss?

Lösung:

Der Lohnnachgenuss dauert bis zum 30. November – unabhängig davon, ob das befristete Arbeitsverhältnis am 31. August geendet hätte.

Beispiel 5:

X beabsichtigte, am 30. April in Pension zu gehen. Am 24. April erleidet er einen Herzinfarkt. Wie lange dauert der Lohnnachgenuss?

Lösung:

Der Lohnnachgenuss dauert bis zum 31. Juli – unabhängig davon, ob das Arbeitsverhältnis am 30. April geendet hätte.

r. Muss der Lohnnachgenuss in der Steuererklärung angegeben werden?

Ja. Die Hinterbliebenen müssen den Lohnnachgenuss in ihrer Steuererklärung deklarieren. Hierzu wird ihnen vom Arbeitgeber der verstorbenen Person eine separate Rentenbescheinigung ausgestellt (vgl. Frage h. oben). Der Lohnnachgenuss wird im Kanton Bern als **Kapitalleistung aus Vorsorge** besteuert. Die Besteuerung der Leistung wird in dem Jahr vorgenommen, in dem die Zahlung ausgerichtet wird.

s. Wann verjährt der Anspruch auf Lohnnachgenuss?

Der Anspruch auf Lohnnachgenuss verjährt nach fünf Jahren (vgl. Art. 97 PG).

Lohnnachgenuss

Personalamt
Abteilung Personalrecht und berufliche Vorsorge