

Merkblatt für Hinterbliebene

Bei der Geltendmachung von Ansprüchen verstorbener Arbeitnehmer kommen bei Hinterbliebenen und Erben regelmäßig Fragen auf. Dieses Merkblatt soll bei eventuell noch nicht erfüllten Ansprüchen helfen.

Welche Ansprüche haben Erben des verstorbenen Arbeitnehmers?

Schon entstandene, aber noch nicht erfüllte Ansprüche von Verstorbenen gegen den Arbeitgeber aus dem Arbeitsverhältnis gehen auf die Erben über. Das sind vor allem folgende Ansprüche:

- Urlaubsabgeltung
- Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Vergütung aus dem Sterbemonat
- erfolgsabhängige Vergütung (Prämien, Boni, Provisionen)

Darunter fallen auch die Zahlung des 13. Monatseinkommens inkl. Arbeitgeberbeitrag für die individuelle betriebliche Altersversorgung sowie eventuell bestehende Guthaben aus einem Arbeitszeitkonto.

Wie ist das Vorgehen und welche Fristen gelten?

Ansprüche von Erben gegenüber Arbeitgebern

Bestehen gegen den Arbeitgeber Zahlungsansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, dann sollten Erben umgehend nach dem Eintritt des Erbfalls aktiv werden, um geltende Verfallfristen und Ausschlussfristen einzuhalten.

Alle beiderseitigen **Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis** und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von **2 Monaten nach der Fälligkeit** gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden. Sollte der Arbeitgeber diese ablehnen oder erklärt er sich nicht innerhalb von zwei Wochen zu den geltend gemachten Ansprüchen, müssen diese Ansprüche von den Erben innerhalb von zwei weiteren Monaten gerichtlich geltend gemacht werden. Diese und weitere Regelungen ergeben sich aus § 54 des Rahmentarifvertrages für gewerbliche Arbeitnehmer im Dachdeckerhandwerk (RTV).

Abweichend von § 54 RTV verfallen **Ansprüche der Arbeitnehmer auf Gewährung eines Teiles eines 13. Monatseinkommens** gemäß § 14 des Tarifvertrages über das 13. Monatseinkommen, wenn sie nicht innerhalb von **3 Monaten nach Fälligkeit** gegenüber der anderen Vertragspartei schriftlich geltend gemacht werden.

Ansprüche des Arbeitgebers gegenüber SOKA-DACH

Auch für den Arbeitgeber gelten Verfall- und Ausschlussfristen für seine Ansprüche gegenüber SOKA-DACH; diese sind jedoch unabhängig von den Regelungen, die zwischen den Erben und dem Arbeitgeber gelten.

Der Arbeitgeber sollte im Todesfall seines Arbeitnehmers umgehend Kontakt zu SOKA-DACH aufnehmen und die Auszahlung der bis zum Todeszeitpunkt bestehenden Ansprüche beantragen. Idealerweise fügt er dem Antrag eine Kopie der Sterbeurkunde bei.

Sofern das Beschäftigungsverhältnis am 30. November des laufenden Kalenderjahres 12 Monate ununterbrochen besteht, ergibt sich ein Anspruch auf Erstattung eines **vollen Teiles eines 13. Monatseinkommens**. Diese Ansprüche verfallen zugunsten der Kasse, wenn sie **vom Arbeitgeber bei SOKA-DACH** nicht bis zum **31. Mai des Folgejahres** geltend gemacht worden sind.

Unterjährige Teilansprüche des Arbeitgebers gegenüber SOKA-DACH verfallen bereits, wenn sie nicht innerhalb von **3 Monaten** geltend gemacht worden sind. Die Verfallfrist beginnt mit dem 1. Tag des Folgemonats, in dem der Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausgeschieden ist.

Wo sind weitergehende Informationen zu finden?

Umfassende Informationen zum Sozialkassenverfahren im Dachdeckerhandwerk stehen auf <https://soka-dach.de/>. Die geltenden Tarifverträge sind unter <https://soka-dach.de/service-hilfe/tarifvertraege/> zu finden.

Alle geschlechtsspezifischen Formulierungen sind neutral zu verstehen und beziehen alle Geschlechter mit ein.