Berechnung 13. Monatslohn

Wie wird der 13. Monatslohn berechnet, und wer hat Anspruch darauf? In diesem Berechnungsbeispiel erfahren Sie Schritt für Schritt, wie dies korrekt umgesetzt wird.

Von Ralph Büchel

In vielen Arbeits- oder Gesamtarbeitsverträgen ist eine Jahresendzulage vorgesehen. Regelmässig führt dies zu Schwierigkeiten, ob die Jahresendzulage bei einer Kündigung, Freistellung, fristlosen Entlassung, bei Leistungsproblemen etc. ganz oder anteilmassig geschuldet ist oder nicht. Dabei gilt es, zwischen einem 13. Monatslohn und der Gratifikation zu unterscheiden. In der Praxis werden die beiden Begriffe häufig nicht klar getrennt. Der 13. Monatslohn ist ein vertraglicher Lohnbestandteil, welcher sich vom übrigen Monatslohn lediglich durch den Zeitpunkt der Fälligkeit unterscheidet. Er ist – wenn vereinbart – immer geschuldet. Eine freiwillige Sondervergütung wird als Gratifikation bezeichnet. Diese ist meist von Bedingungen wie guter Geschäftsgang oder Arbeitsleistung abhängig und ist nur in den Fällen geschuldet, welche auch vereinbart sind. Allerdings kann eine Sondervergütung auch zu einem vertraglichen Lohnbestandteil werden, falls diese über längere Zeit vorbehaltlos ausbezahlt wird.

Anspruch auf einen 13. Monatslohn besteht, wenn dies so vereinbart ist oder durch einen GAV vorgesehen ist. Statt monatlich wie der übrige Lohn wird der 13. Monatslohn meist im Monat November oder Dezember ausbezahlt. Dabei ist der 13. Monatslohn fest 1/13 der gesamten Jahresentlohnung. Bei einem Austritt ist der 13. Monatslohn anteilmässig immer geschuldet, unabhängig vom Grund oder den Umstanden des Austritts. Auch bei einer fristlosen Entlassung oder bei einer Lohnfortzahlung ist der Anteil des 13. Monatslohns auszuzahlen. Bei einem Austritt ist der Anteil des 13. Monatslohns mit der letzten Lohnabrechnung fällig und nicht erst im folgenden November oder Dezember (keine Regel ohne Ausnahme: diese Bestimmungen gelten, sofern nicht klar etwas anderes vereinbart wurde). Der 13. Monatslohn ist meist leicht

PRAXISTIPP

Es ist unerheblich, wie die Jahresendzulage in einem Arbeitsvertrag bezeichnet wird. Vielmehr ist entscheidend, welchen Charakter sie hat.

zu ermitteln: Es handelt sich um 1/12 des im ganzen Jahr ausgewiesenen Bruttolohns.

Wann soll der 13. Monatslohn gekürzt werden? Eigentlich nie, denn die Berechnung ist nicht eine Kürzung zum Jahresende. Der Anteil 13. Monatslohn errechnet sich vielmehr monatlich aus der Lohnart «Monatslohn» (und eventuell weiteren). Dabei wird der Anspruch laufend ermittelt, als Lohnkosten verbucht und über das Jahr aufsummiert.

Zur Verdeutlichung folgendes Beispiel von Mitarbeiter Luca Varia: Eintritt unter Monat, Pensumänderung, eine Lohnanpassung, ein unbezahlter Urlaub, eine Bonuszahlung und schliesslich ein Austritt unter Monat (siehe Tabelle 1).

Das Lohnprogramm rechnet den Anspruch auf den 13. Monatslohn, wie in der Tabelle 2 dargestellt wird.

Der Bonus ist nicht 13. Monatslohn berechtigt. Die Berechnung erfolgt hier mit Kalender-

Ereignis	Datum	Lohn bei 100%	Pensum
Eintritt	13.1.2022	6245.–	100%
Pensumänderung	17.2.2022		80%
Lohnänderung	1.4.2022	6575.–	
Unbezahlter Urlaub	15.6. bis 21.6.2022		
Bonus CHF 2000.–	25.9.2022		
Austritt	8.11.2022		

Tabelle 1: Eintritt unter Monat, Pensumänderung, Lohnänderung, unbezahlter Urlaub und ein Bonus

Monat	Basis	Tage	Pensum	Total	Basis 13. ML	Anteil 13. ML
Januar	6245.00	19/31	100%	3827.60	3827.60	318.95
Februar	6245.00 6245.00	16/28 12/28	100% 80%	3568.55 2141.15	3568.55 2141.15	475.80
März	6245.00	31/31	80%	4996.00	4996.00	416.35
April	6575.00	30/30	80%	5260.00	5260.00	438.35
Mai	6575.00	31/31	80%	5260.00	5260.00	438.35
Juni	6575.00 6575.00	30/30 7/30	80% 80%	5260.00 –1227.35	5260.00 –1227.35	336.05
Juli	6575.00	31/31	80%	5260.00	5260.00	438.35
August	6575.00	31/31	80%	5260.00	5260.00	438.35
September	6575.00	30/30	80%	5260.00 2000.00	5260.00	438.35
Oktober	6575.00	31/31	80%	5260.00	5260.00	438.35
November	6575.00	8/30	80%	1402.65	1402.65	116.90
Total					**51528.60**	**4294.15**

Tabelle 2: Das Lohnprogramm rechnet den 13. Monatslohn aus.

tagen (z.B. 16/28), Lohnprogramme rechnen oft auch mit 30 Tagen pro Monat. Dabei wird der laufende Anteil 13. Monatslohn errechnet (je 1/12) und zurückgestellt (z.B. mit einer Rückstellungslohnart). Teilweise erlauben die Programme bei der Auszahlung automatisierte Rundungen (z.B. auf die nächsten CHF 100.–).

Lohnt sich eigentlich dieser ganze Aufwand? Soll nicht einfach ein ganzer Monatslohn als 13. Monatslohn gewährt werden? Ganz so einfach ist das bei genauerer Betrachtung nicht. Bei einem Austritt muss in jedem Fall ein vereinbarter 13. Monatslohn mindestens anteilmässig gewährt werden, und bei einem Eintritt im November oder Dezember ist ein ganzer Monatslohn wohl doch etwas grosszügig. Und eine Mitarbeiterin, welche im Oktober das Pensum von 100% auf 50% reduziert hat, wird mit einer 50-%-Jahresendzulage kaum zufrieden sein.

Der Anteil 13. Monatslohn wird auf der Lohnabrechnung gesondert ausgewiesen, ausser in den Fällen, in denen kein 13. Monatslohn vorgeschrieben oder vereinbart ist.

AUTOR

Ralph Büchel ist Geschäftsleiter von Caveris. Neben der Ausbildung zum Treuhänder mit eidg. Fachausweis ist er Sozialversicherungsfachmann mit eidg. Fachausweis und diplomierter Sozialversicherungsexperte.