

Am „Dreizehnten“ gibt es nichts zu rütteln, wenn er im Vertrag steht.

Ein fester Teil des Lohns – ganz ohne Bittibätti

Ist ein dreizehnter Monatslohn im Vertrag vereinbart, wird er zum festen Bestandteil Ihres Gehalts. Kürzungen sind nur in Ausnahmen erlaubt.

„Es wird ein dreizehnter Monatslohn vergütet.“ So oder ähnlich steht es in vielen Arbeits- und Gesamtarbeitsverträgen. Mit dieser Formulierung wird der Dreizehnte zum festen Lohnbestandteil, den Ihnen die Firma genauso schuldet wie die zwölf Monatslöhne.

So weit, so gut und jedenfalls sicherer als eine Gratifikation oder ein Bonus. Bei diesen Vergütungen ist der Spielraum der Firmen deutlich höher (siehe unten). Dagegen sind viele Argumente, die eine Firma vielleicht anzuführen versucht, um den dreizehnten Monatslohn zu streichen oder zu kürzen, schlicht untauglich, wenn dieser vertraglich vereinbart ist:

- Der Dreizehnte darf weder von der individuellen Arbeitsleistung noch vom Geschäftsgang abhängig gemacht werden.
- Er muss auch bezahlt werden, wenn jemand unterm Jahr die Firma verlässt. Die Vergütung ist dann allerdings nur anteilmässig geschuldet. Beim Austritt per 30. Juni zum Beispiel ist ein halber Monatslohn geschuldet. Das gälte auch, falls diese Person bereits im April freigestellt wurde, das Arbeitsverhältnis aber unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist erst auf den 30. Juni endet.

So wird gerechnet

Grundsätzlich entspricht der dreizehnte Monatslohn der Summe der 12 monatlich ausbezahlten Löhne, geteilt durch 12. Also 8,33 Prozent. Bei Entschädigungen für geleistete Überstunden ist der Dreizehnte ebenfalls einzurechnen. Auf Familienzulagen und Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit ist dagegen kein zusätzlicher Anteil für den Dreizehnten geschuldet.

Die Firmen zahlen den Dreizehnten unterschiedlich aus - einmal jährlich. Häufig je Mitte und Ende Jahr oder zusammen mit dem Monatslohn in 12 Tranchen. Da der Dreizehnte fester Bestandteil des Jahreslohns ist, sind auch Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Ihr Anteil daran wird Ihnen also vor der Auszahlung abgezogen.

Sonderfälle

In diesen Fällen besteht ein Recht zur Kürzung:

Fall 1: Bei Krankheit, Unfall und Militärdienst über die Dauer der Lohnfortzahlungspflicht hinaus. Ein Beispiel: Jemand war im dritten Dienstjahr drei Monate lang krank. Der gesetzliche Lohnfortzahlungsanspruch beträgt dann (nach Berner Skala, je nach Region können andere Regeln gelten) acht Wochen. Für diese Zeit ist anteilmässig auch der Dreizehnte geschuldet. Besteht in der Firma keine Krankentaggeldversicherung, erhalten die Betroffenen für den dritten Monat keinen Lohn. Und die Firma darf den Dreizehnten um einen Zwölftel kürzen. Hat die Firma eine Krankentaggeldversicherung, die für den dritten Monat ein Taggeld ausrichtet, bezieht der Erkrankte zwar Taggeld, jedoch gilt darin der Dreizehnte bereits als eingerechnet. Dieser darf also ebenfalls um einen Zwölftel gekürzt werden.

Fall 2: Bei bezahltem Mutterschaftsurlaub erhalten Mütter während 14 Wochen (gesetzliches Minimum) ein Taggeld in Höhe von 80 Prozent des bisherigen Einkommens. Weil in dieser Berechnung der Dreizehnte bereits berücksichtigt worden ist, ist zum Taggeld auch kein dreizehnter Monatslohn mehr geschuldet.

Bonus und Gratifikation

Die Regeln:

Im Gegensatz zum dreizehnten Monatslohn, der mit nur wenigen Wenn und Aber vorbehaltlos geschuldet ist, falls er im Vertrag vereinbart ist, sind Gratifikation und Bonus dem Gutdünken der Firmen überlassen. Allerdings gibt es Einschränkungen, die Arbeitende kennen sollten. Work hat im Service der Ausgabe vom 15. Dezember 2017 darüber berichtet. Hier geht's zum Beitrag über „Das finanzielle Extra Ende Jahr“: rebrand.ly/gratbonus

Martin Jakob.

Work, 16.11.2018.

Personen > Jakob Martin. Dreizehnter Monatslohn. Work, 2018-11-16