

Merckblatt der ZPBK

13. Monatslohn (Art. 9.6. GAV)

Art. 9.6. GAV

Nach Art. 9.6. GAV wird den Arbeitnehmern Ende des Kalenderjahres ein ganzer durchschnittlicher Monatslohn zusätzlich ausbezahlt.

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nicht mindestens einen Monat gedauert hat, ist kein 13. Monatslohn zu entrichten. Gleichermassen besteht kein Anspruch des Arbeitnehmers, wenn er das Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäss aufgelöst hat oder wenn er aus wichtigen Gründen fristlos entlassen wurde.

Wird das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres ordnungsgemäss aufgelöst und hat es mindestens einen Monat gedauert, so besteht der Anspruch des Arbeitnehmers pro rata temporis. Der 13. Monatslohn ist diesfalls mit dem letzten Zahltag zu entrichten.

Berechnungsgrundlage für den 13. Monatslohn

- Normallohn/Monatslohn
 - unter Berücksichtigung der gesamtarbeitsvertraglichen Lohnerhöhungen
 - Ferienlohn (d.h. bei Auszahlung der Ferientage 1:1, falls sie nicht bis Ende des Arbeitsverhältnisses bezogen worden sind)
- zuzüglich Zuschläge¹
 - Überstunden bzw. Zuschläge (wenn die Überstunden samt allfälliger Zuschläge nicht 1:1 kompensiert werden können und mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt werden müssen)
 - Lohnersatzzahlungen
- Als Lohnbestandteil unterliegt der 13. Monatslohn der Sozialversicherungspflicht

Kürzung des 13. Monatslohnes (anteilig)

- bei unbezahltem Urlaub
- bei vom Arbeitnehmer selbst verschuldeter Arbeitsunfähigkeit
- Krankheit, Unfall und Militärdienst und zwar ab dem Zeitpunkt, an dem die diesbezügliche Lohnfortzahlungspflicht aufhört. Es besteht keine Pflicht des Arbeitgebers zur anteiligen Bezahlung des 13. Monatslohnes für diejenige Krankheitszeit, während der der Arbeitnehmer Leistungen aus Krankentaggeldversicherungen erhält (der 13. Monatslohn als Lohnbestandteil wird bei der Taggeldberechnung berücksichtigt).

¹ Der 13. Monatslohn ist ein vertraglicher Lohnbestandteil, welcher sich lediglich durch die Fälligkeit (Zeitpunkt der Auszahlung) vom übrigen Lohn unterscheidet. Ansonsten ist er wie üblicher Lohn zu behandeln. Er ist deshalb sowohl bei der **Berechnung des Überstundensatzes** wie auch bei der **Lohnfortzahlung** bei Krankheit (oder Unfall) zu berücksichtigen.