

Berechnung des 13 Monatslohns

Für Mitarbeiter nach Stundenlohn

Gemäss Art. 19 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) der Walliser Waldwirtschaft haben alle Arbeitnehmer einen 13 Monatslohn von 8.33 % des realisierten Bruttolohns.

Teil des Bruttolohns sind Dienstalter-Prämien, Ferienersatzgelder. Sachvergütungen (beispielsweise die Bereitstellung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung) die gemäss der Verordnung über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV) als Unkosten definiert werden, sind vom 13. Monatslohn ausgeschlossen (Art. 9 AHVV).

Beispiel für die Berechnung des 13. Monatslohns

Ein saisonaler Förster/Holzfäller von 30 Jahren, der seinen Fähigkeitsausweis bereits seit 5 Jahren hat (Kategorie 3b), arbeitet vom 1. April 2014 bis zum 31. Oktober 2014. Insgesamt wären das 7 Monate, in denen er gearbeitet hat, während welchen er Total 1'115 Arbeitsstunden gemäss seines Arbeitsrapport gearbeitet hat.

- Als erstes wird die Anzahl Arbeitsstunden mit dem Stundenlohn (hier: 28.85 Franken / Stunde) multipliziert.
- Dann wird die Ferienentschädigung berechnet, welche 14.48 % des Stundenlohns entspricht und zu dem Stundenlohn hinzugezählt wird.
- Der 13. Monatslohn entspricht 8.33 % des Zwischentotals.

Berechnungsformel Betrag (CHF)

Lohn für die gearbeiteten Stunden	$1'115 h * 28.85 \frac{\text{CHF}}{h}$	32'167.75
Ferienentschädigung (Entlohnung mit 14.48%)	$\text{CHF } 32'167.75 * \frac{14.48}{100}$	4'657.89
Zwischentotal		36'825.64
13. Monatslohn	$36'825.64 * \frac{8.33}{100}$	3'067.58

Total

39'893.22

Per Definition beinhaltet der Gehalt, alles was der Angestellte in Form eines Salärs oder Naturalien bekommt.

Seit dem 28. Juli 2014, gemäss Entscheidung der Ausgleichskassen, sind auch die Privatfahrzeugenschädigungen als normale Entschädigungen gehandhabt und fortan nicht mehr beinhaltet in der Salärberechnung.

Auszahlung von Ferien

Es muss zwischen dem Ferienlohn (Ferientage werden während dem Arbeitsverhältnis bezogen) und Ferienentschädigung unterschieden werden. Als Entschädigung gelten alle Kompensationen, von Ferien, die man **nicht während** der Dauer des Arbeitsverhältnisses genommen hat. Gemäss Art 329d des Obligationenrechts und gegenwärtiger Rechtsprechungen, sind allerdings solche Vergütungen nur unter Folgenden Umständen erlaubt:

- Kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses, noch Ferien hätte, sie aber nicht nehmen kann, da er sich eine Stelle suchen muss. Die Zeit um eine Stelle zu suchen, wird nicht als Ferien gerechnet.
- Falls der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber von der Arbeit freigestellt wird und diesem nicht zugemutet werden kann, sich zu organisieren um die im verbleibenden Ferientage während der Freistellungsperiode zu beziehen (Fall zu Fall Entscheid, laut Bundesgericht).
- Falls eine (gerechtfertigte oder ungerechtfertigte) fristlose Kündigung ausgesprochen wird.

In anderen Fällen **müssen** die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses eingezogen werden.

Beispiel für obligatorische Ferientage, die nicht ausgezahlt werden dürfen

*Ein 30-jährigen Vollzeit-Angestellten hat beispielweise in einem befristeten Arbeitsverhältnis vom 1. April bis 31. Oktober, also 7 Monate, Anrecht auf **14,58 Tage** (122.47 Stunden) Ferien und muss diese während der Dauer des Arbeitsverhältnisses beziehen.*

$$25 \text{ Ferientage} * \frac{7 \text{ Monate}}{12 \text{ Monate}} * 8.4 \frac{\text{Stunden}}{\text{Tag}} = 122.47 \text{ Stunden}$$