

Anmerkungen zum 13. Monatsgehalt – Die Berechnung und Bezahlung des Weihnachtsgeldes

## Der Zusatzlohn im Advent

Allen Arbeitnehmern steht ein 13. Monatsgehalt zu, das zu Weihnachten ausbezahlt werden muss. Berechnungsgrundlage sind alle Lohnelemente, auch regelmäßig und in einem vorbestimmten Ausmaß geleistete Überstunden. Ein Überblick über die Regeln.

Bozen – Das 13. Monatsgehalt (zuweilen auch Weihnachtsgeld oder Weihnachtsgratifikation genannt) ist im Gegensatz zu anderen zusätzlichen Gehältern nicht nur kollektivvertraglich, sondern seit 1960 auch gesetzlich geregelt (DPR Nr. 1070/60). Es ist anlässlich der Weihnachtsfeiertage den Arbeitnehmern aller Sparten – jeweils für das laufende Jahr - ausbezahlen. „Anlässlich der Weihnachtsfeiertage“ heißt wohl, dass das 13. Gehalt vor dem großen Fest ausbezahlt werden muss, meist geschieht dies Mitte Dezember. Die Formulierung ist aber sehr schwammig.

Bei verkürzter Arbeitszeit wegen Ein- oder Austrittes in den Betrieb steht es in Zwölfteilen für jeden Monat zu, wobei manche Kollektivverträge als „gearbeiteten Monat“ 15 oder mehr Tage anerkennen, andere nur den voll gearbeiteten Monat. Es ist auch festgelegt, welche Abwesenheiten von der Arbeit trotzdem für das Anrecht auf das 13. Gehalt zählen und welche nicht. Es zählen:

- die obligatorische Arbeitsenthaltung wegen Mutterschaft;
- Absenzen wegen Krankheit und Unfall (bis zum obligatorischen Erhalt des Arbeitsplatzes);
- Urlaub, Heiratsurlaub und
- Feiertage sowie bezahlte Freistellungen.

Es zählen nicht:

- freiwillige Arbeitsenthaltung wegen Mutterschaft;
- Absenzen wegen Streik;
- unbezahlte Absenzen wegen Krankheit von Kindern;
- unbezahlter Wartestand.

Was die für das Weihnachtsgeld zählenden einzelnen Lohnelemente betrifft, gilt, dass grundsätzlich alle regelmäßig zustehenden Lohnbestandteile zählen, ausgenommen das Familiengeld, welches nur zwölfmal im Jahr zusteht. Eine Sonderstellung nehmen diesbezüglich die Überstunden ein, worüber es sogar gegensätzliche Urteile der Gerichtsbarkeit gibt. Die vorherrschende Meinung ist, dass sporadisch bzw. unregelmäßig gezahlte Überstunden keinen Eingang in die Berechnung des 13. Monatsgehaltes finden. Werden Überstunden aber regelmäßig und in vorherbestimmtem Ausmaß monatlich ausbezahlt, so müssen auch diese bei der Berechnung des Weihnachtsgeldes Berücksichtigung finden.

Eine besondere Erwähnung verdient noch die seit dem Inkrafttreten des Biagi-Gesetzes zur Reform des Arbeitsmarktes zulässige Arbeit auf Abruf. Bei dieser Beschäftigungsform kommen ihrer Natur gemäß ganz unterschiedliche monatliche Zahlungen (entsprechend den abgerufenen Stunden) zur Auszahlung. Da in diesem Gesetz ausdrücklich festgehalten ist, dass auch für die Arbeit auf Abruf alle Lohnelemente zustehen, muss auch für diese Arbeit das 13. Monatsgehalt ausbezahlt werden. Dies kann dadurch geschehen, dass auf dem aufgrund der geleisteten Stunden der ermittelte Wert von 8,33% als monatlicher Anteil für das 13. Monatsgehalt aufgeschlagen wird. Alternativ können am Jahresende die während des gesamten Jahres geleisteten bzw. gezahlten Entlohnungen zusammengezählt und dann durch 12 dividiert werden, wodurch sich ein durchschnittliches Monatsgehalt als zustehendes Weihnachtsgeld ergibt.

Auf zwei weitere Punkte sei noch verwiesen.

Auch den Hausangestellten von privaten Arbeitgebern steht das 13. Monatsgehalt nach den gleichen Regeln wie den anderen Arbeitnehmern zu.

Immer wieder gibt es Klagen wegen angeblich zu geringer Höhe des Weihnachtsgeldes. Dies rührt in den meisten Fällen daher, dass der allen Arbeitnehmern und Rentnern zustehende Steuerfreibetrag für abhängige Arbeit nur zwölfmal im

Jahr zusteht und daher für das 13. Gehalt nicht zur Anwendung gebracht werden kann, so dass die Steuerabzüge höher ausfallen.

*Helmut Weißenegger*