

Berechnung von Lohnfortzahlung und Ferienkürzung – Wie viele Arbeitstage sind ein Monat?

Die Dauer der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall wird in Monaten angegeben (§ 99 VVO). Die Frage, wann die Lohnfortzahlung ablaufen wird, ist daher auch mit einer Berechnung nach Monaten zu beantworten. Gleiches gilt für die Berechnung einer allfälligen Ferienkürzung¹, wenn geprüft werden muss, wie lange ein unbezahlter Urlaub bzw. eine vollständige Dienstaussetzung wegen Krankheit oder Nichtberufsunfall gedauert hat (§ 79 Abs. 3 VVO). Die Frage stellt sich immer wieder, wie das konkret zu berechnen ist bzw. wann ein Monat «voll» ist oder wie viele Arbeitstage einem vollen Monat gleichzusetzen sind.

Regel 1: Grundsätzliche Berechnung in Kalendermonaten

Für die Berechnung von Ansprüchen nach Monaten gelten grundsätzlich volle tatsächliche Kalendermonate (vgl. § 165 lit. b VVO), unabhängig davon, ob der konkrete Monat 28, 29, 30 oder 31 Kalendertage hat. Ein unbezahlter Urlaub für den ganzen Monat Februar zählt also gleich viel wie der ganze Monat August. Einem tatsächlichen Kalendermonat gleichgestellt ist die Zeitdauer vom X. eines Monats bis zum (X-1). des Folgemonats, also z.B. vom 16. April bis zum 15. Mai oder vom 23. Februar bis zum 22. März usw.

Solange die Berechnung in vollen Monaten möglich ist, darf nicht in Arbeitstagen gerechnet werden. Erst wenn der fragliche Zeitraum

weniger als einen Monat dauert bzw. wenn ein «Rest» von unter einem Monat vorliegt, ist Regel 2 anzuwenden.

Regel 2: Kein voller Monat – Berechnung in Arbeitstagen gemäss wöchentlicher Regelarbeitszeit

Ist kein voller Monat nach Regel 1 gegeben, sind die einzelnen Arbeitstage zu zählen. 22 Arbeitstage entsprechen dabei bei einem Vollzeitpensum grundsätzlich einem Monat. Dies ergibt sich daraus, dass ein Monat im Durchschnitt eines Jahres 21.7 Arbeitstage aufweist.

Teilzeitmitarbeitende arbeiten jedoch häufig weniger als fünf Tage die Woche, entsprechend muss auch die Anzahl der Tage, die einem vollen Monat entsprechen, gekürzt wer-

¹ Vgl. das Merkblatt des Personalamts zur Ferienkürzung (Handbuch Personalrecht VI.1.1)

den. Massgebend ist dabei nicht der Beschäftigungsgrad, sondern die Anzahl Tage der wöchentlichen Regelarbeitszeit. Für die Berechnung kommt folgende Formel zur Anwendung:

Voller Monat = 22 Arbeitstage : 5 Arbeitstage x Anzahl Tage der wöchentlichen Regelarbeitszeit

Das Resultat wird mathematisch auf- bzw. abgerundet.

Beispiel: Ein Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von 60% arbeitet jeweils montags, dienstags und mittwochs. Die Rechnung gestaltet sich somit wie folgt: $22 : 5 \times 3 = 13,2$. Der Mitarbeiter arbeitet somit im Monat durchschnittlich 13 Tage. Entsprechend werden in diesem Fall 13 Arbeitstage einem vollen Monat gleichgesetzt.

Verschiedene Praxisbeispiele

Beispiel 1: Eine Mitarbeiterin mit einem Beschäftigungsgrad von 30% arbeitet jeweils am Mittwoch ganztags und am Freitagmorgen. Sie fällt vom 05.03.2014 – 23.04.2014 krankheits halber vollständig aus. Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung? Ist eine Ferienkürzung vorzunehmen?

05.03.2014 – 04.04.2014: Ein voller Monat nach Regel 1.

05.04.2014 – 23.04.2014: Kein voller Monat nach Regel 1, daher kommt Regel 2 zur Anwendung: Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 2 Tage verteilt. Ein voller Monat ist gegeben, wenn die Mitarbeiterin an 9 Arbeitstagen fehlt (vgl. Tabelle). Sie fehlt aber nur an 4 Arbeitstagen (09./11./16./23.04.2014, der 19.04.2014 ist Karfreitag und damit kein Arbeitstag).

Die Mitarbeiterin hat damit 1 Monat und 4 Arbeitstage Lohnfortzahlung bezogen. Eine Ferienkürzung kommt nicht in Betracht, da sie nur etwas mehr als einen Monat fehlte.

Beispiel 2: Ein Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von 80% arbeitet jeweils von Montag bis Donnerstag. Er fällt wegen eines Unfalls vom 01.04.2014 – 30.07.2014 vollständig aus. Wie berechnet sich die Lohnfortzahlung? Ist eine Ferienkürzung vorzunehmen?

01.04.2014 – 30.06.2014: 3 volle Monate nach Regel 1.

01.07.2014 – 30.07.2014: Kein voller Monat nach Regel 1, daher kommt Regel 2 zur Anwendung: Die wöchentliche Arbeitszeit ist auf 4 Tage verteilt. Ein voller Monat ist gegeben, wenn der Mitarbeiter an 18 Arbeitstagen fehlt (vgl. Tabelle). Im Juli 2014 fehlt der Mitarbeiter an 18 Arbeitstagen (Wochenenden nicht zählen!). Auch damit ist ein voller Monat erreicht.

Der Mitarbeiter ist insgesamt 4 Monate ausgefallen und hat für die entsprechende Zeit Lohnfortzahlung bezogen. Es ist eine Ferienkürzung von 1/12 für das Jahr 2014 vorzunehmen.

Beispiel 3: Eine Mitarbeiterin mit einem Beschäftigungsgrad von 20% arbeitet jeweils am Freitag. Auf ihren Wunsch wird ihr unbezahlter Urlaub am 08.08./15.08.2014 und 05.09./12.09.2014 gewährt. Ist eine Ferienkürzung vorzunehmen?

Nach Regel 1 ist kein voller Monat gegeben, daher kommt Regel 2 zur Anwendung: Die wöchentliche Arbeitszeit wird auf 1 Tag verteilt. Ein voller Monat ist somit gegeben, wenn die Mitarbeiterin an 4 Arbeitstagen fehlt (vgl. Tabelle). Im August und September 2014 fehlt die Mitarbeiterin an 4 Arbeitstagen. Damit ist ein voller Monat gegeben und es ist eine Ferienkürzung von 1/12 vorzunehmen.

Beispiel 4: Einem Mitarbeiter mit einem Beschäftigungsgrad von 100% wird auf Wunsch

unbezahlter Urlaub vom 01.02. – 28.02.2014 gewährt. Ist eine Ferienkürzung vorzunehmen?

01.02.2014 – 28.02.2014: Regel 1 ist anwendbar. Es liegt ein voller tatsächlicher Kalendermonat vor. Regel 2 kommt nicht zur An-

wendung, obschon der Februar 2014 lediglich 20 Arbeitstage hatte.

Es ist eine Ferienkürzung von 1/12 vorzunehmen.

Tabellarische Übersicht:

Wöchentliche Regelarbeitszeit verteilt auf ... Tage	Berechnung	Arbeitstage, die einem vollen Monat entsprechen
1 Tag	$22 : 5 \times 1 = 4.4$	4
2 Tage	$22 : 5 \times 2 = 8.8$	9
3 Tage	$22 : 5 \times 3 = 13.2$	13
4 Tage	$22 : 5 \times 4 = 17.6$	18
5 Tage	$22 : 5 \times 5 = 22$	22