

## Merkblatt Berechnung des Ferienlohns

Der Ferienlohn ist ein Lohnbestandteil, der mit der Dauer des Arbeitsverhältnisses anwächst. Der Ferienlohn ist **pro Arbeitsjahr** geschuldet. Die meisten Arbeitgeber berechnen ihn aber **pro Kalenderjahr**.

Im Normalfall werden Ferien **in natura** bezogen, d.h. es wird Lohn gezahlt für arbeitsfreie Tage. Vor allem am Schluss von Arbeitsverhältnissen kommt es aber vor, dass nicht bezogene Ferien in Geld abgegolten werden müssen. Die **Berechnung solcher Abgeltungen** ist unser Thema.

Ist ein Teil des Ferienanspruches in natura bezogen worden (d.h. als arbeitsfreie Tage) so bleibt u.U. am Schluss ein **Saldo in Tagen** übrig. In der Regel handelt es sich dabei um **Arbeitstage**. So beträgt der gesetzliche Ferienanspruch 4 Wochen, d.h. 20 Arbeitstage. In gewissen Branchen, vor allem in solchen, die unregelmässige Arbeitszeiten kennen, trifft man Ferienansprüche an, die in **Kalendertagen** ausgedrückt sind. Hauptanwendungsfall ist das Gastgewerbe. In Kalendertagen ausgedrückt ist der gesetzliche Ferienanspruch 28 Kalendertage. Es ist wichtig, sich diese beiden "Währungen" vor Augen zu halten und Vermischungen derselben in der gleichen Berechnung zu vermeiden.

Muss man am Ende des Arbeitsverhältnisses einen Ferientagesaldo auszahlen, so muss man zunächst den Lohn für einen Arbeits- oder Kalendertag berechnen. Dafür gibt es verschiedene Ansätze:

Rechnet man in *Arbeitstagen*, so fragt man sich zunächst, wie viel Lohn auf einen Arbeitstag entfällt. Weil die einzelnen Monate eine unterschiedliche Anzahl Arbeitstage haben, abhängig von ihrer Länge und von der Lage der Feiertage, betrachtet man das ganze Jahr. Dieses ist 52 Wochen plus 1 Tag lang (streng genommen noch etwas mehr, aber das vernachlässigen wir). Bei einer 5-Tage-Woche enthalten die 52 Wochen 260 Arbeitstage (=  $52 \cdot 5$ ). Betrachtet man den 365. Tag als Arbeitstag, so ergäben sich 261 Arbeitstage. Die Feiertage werden hier nicht berücksichtigt. Diese 260 oder 261 Arbeitstage werden nun durch 12 geteilt. So erhält man entweder 21,66 Arbeitstage pro Monat oder 21,75.

Rechnet man in *Kalendertagen*, so beträgt der Taglohn in der Regel  $1/30$  des Monatslohnes.

Nicht alle Ferienlohnguthaben liegen in Tagen vor. Vor allem bei Mitarbeitern im Stundenlohn mit stark schwankenden Arbeitspensen stellt sich häufig das Problem, den (überhaupt nicht gewährten) Ferienlohn im Nachhinein berechnen zu müssen. Grundsätzlich ist es auch bei schwankenden Löhnen möglich, über Durchschnittsberechnungen zu einem Taglohn zu kommen, allerdings wird das bei unregelmässigen Arbeitseinsätzen häufig ein Kalendertaglohn sein müssen, weil nicht alle Wochen gleich viele Arbeitstage enthalten.

Die Praxis behilft sich deswegen mit einem anderen Ansatz: Man betrachtet eine Periode, in welcher *keine* Ferienansprüche real bezogen worden sind. Diese Periode betrachtet man nicht in Tagen sondern indirekt über die dafür gezahlte Lohnsumme. Die Frage ist: Welcher Ferienanspruch in Geld entspricht dieser Lohnsumme?

Betrachtet man den Ferienanspruch pro Jahr mit  $n$  Arbeitstagen, so muss man 260 minus  $n$  Tage arbeiten, um den Ferienanspruch von  $n$  Arbeitstagen zu erwerben (bei Fünf-Tage-Woche). Der Ferienanspruch verhält sich zum Lohnanspruch daher wie folgt:  $n / (260 - n)$ . Bei vier Wochen Ferien ergibt dies 8,333%. Die zu diesem Ansatz

korrespondierende durchschnittliche Arbeitstagezahl pro Monat ist 21,666 (bei 21.75 Arbeitstagen pro Monat, entsprechend 261 Arbeitstage pro Jahr, fiel der Satz etwas tiefer aus).

Die Berechnung mit Kalendertagen sieht analog aus: Bei einem Ferienanspruch von  $k$  Kalendertagen ergibt sich folgende Formel:  $k / (365 - k)$ . Der Ferienprozentsatz fällt bei 4 Wochen Ferien etwas tiefer aus (8,308%) und entspricht auch nicht genau dem entsprechenden Tageslohn, denn dieser wird als  $1/30$  berechnet, was zu 360 Tagen pro Jahr führt. Rechnet man 360 Tage als Jahr, erhält man als Ferienprozentsatz 8,433%. Diese Unebenheiten hängen mit jeweils unterschiedlichen Vereinfachungen in den einzelnen Berechnungen zusammen.

Wenn man den Jahreslohn mit dem Prozentsatz 8,333% multipliziert, erhält man nicht den jährlichen Ferienanspruch in Geld sondern mehr, denn die Voraussetzung dieses Prozentsatzes ist eine Periode, die überhaupt keine Ferien enthält. Es versteht sich von selbst, dass für eine voll durchgearbeitetes Jahr mehr an Ferienlohn anfällt als wenn das Jahr die Ferien schon enthält.

Stellt man sich dagegen die Frage, wie viel eines Lohnes, der für eine bestimmte Periode mit vollständigem Ferienbezug auf die Ferien entfällt, so ist folgende Betrachtung anzustellen: Im gesamten Jahreslohn sind  $n$  bezogene Ferientage enthalten. Der Anteil der Ferien ist daher  $n / 260$ , bzw. 7,692%. Das ist natürlich nur eine andere Schreibweise des durchschnittlichen Tageslohnes multipliziert mit  $n$ , denn diesen haben wir erhalten, indem wir den Monatslohn durch 21,666 geteilt haben. Das Resultat muss dasselbe bleiben, wenn wir einen zwölfmal grösseren Lohn durch eine zwölfmal grössere Zahl teilen. Diese zweite Berechnungsart ist daher nichts anderes als eine andere Art der Ferienlohnberechnung nach Arbeitstagen.

Die häufigsten Fehler in Ferienberechnungen rühren einerseits daher, dass man Kalender- und Arbeitstage vermischt und andererseits, dass man sich nicht im klaren ist, ob der Ferienanspruch für eine reine Arbeitsperiode zu berechnen ist, oder ob diese Referenzperiode auch schon Ferien enthält.