

Haftungsfalle Durchschnittslohn

Entgeltfortzahlungen richtig berechnen

Bei den Prüfungen der Deutschen Rentenversicherung steht insbesondere auch die Berechnung des fortgezahlten Entgelts während Urlaub, Krankheit und sonstiger bezahlter Freistellung regelmäßig im Fokus. Denn bei der Berechnung der Vergütungen im Fortzahlungsfall unterlaufen den Arbeitgebern immer wieder unbewusst Fehler. Das kann in einer Prüfung zu hohen Nachzahlungen führen.

Was viele Arbeitgeber nicht wissen: Die Berechnung des Durchschnittslohns bei Krankheit, Urlaub oder bezahlter Freistellung ist nicht nur bei Stundenlohnempfängern anzuwenden.

Berechnung des Urlaubsentgelts

Arbeitnehmer – auch Aushilfen und Minijobber – haben Anspruch auf bezahlten Urlaub. Dabei berechnet sich das zu zahlende Entgelt gemäß § 11 BurlG nach der Vergütung, die der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn bezogen hat. Es sind alle Vergütungsbestandteile, die der Arbeitnehmer regelmäßig erhält, in die Berechnung einzubeziehen. Dazu gehören der Grundlohn für die geleistete Arbeit, Erschwerungs-, Gefahren- und Leistungszulagen aber auch Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit und Provisionen.

Nicht einzubeziehen sind Vergütungen und Zuschläge für Mehrarbeit, der Arbeitgeberzuschuss zu den Vermögenswirksamen Leistungen sowie einmalige Sonderzahlungen und Leistungen ohne Bezug zur Arbeitsleistung wie zum Beispiel Urlaubs- und Weihnachtsgeld, das 13. Gehalt oder Jubiläumswendungen. Bei der Berechnung des durchschnittlichen Arbeitslohns pro Arbeitstag kann der Arbeitgeber die sich ergebende Sum-

me nun aus Vereinfachungsgründen bei einer Fünf-Tage-Woche durch 65 Arbeitstage und bei einer Sechs-Tage-Woche durch 72 Arbeitstage dividieren. Der sich ergebende Arbeitslohn pro Tag ist dann je genommenem Urlaubstag zu vergüten.

Berechnungsbeispiel:

Ein Arbeiter hat in den letzten 13 Wochen vor Urlaubsbeginn einen Lohn von insgesamt 4.300,00 Euro, inklusive des Grundlohns und der Erschwerungs- und Gefahrenzulage, erhalten. Er nimmt insgesamt 20 Arbeitstage seines Urlaubsanspruchs und arbeitet regulär 5 Tage pro Woche. Sein Urlaubsentgelt je Arbeitstag berechnet sich wie folgt:

Durchschnittlicher Tagesverdienst: 4.300,00 Euro/65 Arbeitstage (das entspricht 13 Wochen zu 5 Arbeitstagen) = 66,15 Euro

Bei 20 Urlaubstagen ergibt sich folgendes Urlaubsentgelt: 20 Urlaubstage × 66,15 Euro = 1.323,00 Euro Urlaubsentgelt

Berechnung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Anders als bei der Berechnung des Urlaubsentgelts gibt es bei der Berechnung des fortzuzahlenden Entgelts im Krankheitsfall keine feste Berechnungsformel. Der Arbeitnehmer soll das Entgelt erhalten, dass er ohne die Arbeitsunfähigkeit erhalten hätte. Werden neben oder anstatt des Grundlohns oder Gehalts leistungsbezogene Entgelte sowie Zulagen oder Zuschläge gezahlt, müssen diese Entgelte auch während der Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt werden. Dies gilt ebenfalls für den Arbeitgeberzuschuss zu den Vermögenswirksamen Leistungen. Als Ausgangszeitraum sollte im Allgemeinen ein repräsentativer Zeitraum zugrunde gelegt werden, der die für den

betroffenen Arbeitnehmer übliche Vergütung widerspiegelt.

Tipp:

Eine einfache Methode ist die Ermittlung des Durchschnitts der einzubeziehenden Entgelte pro Arbeitstag der letzten drei Lohnabrechnungszeiträume. Den sich so ergebenden Betrag können Sie mit der Zahl der wegen Krankheit ausgefallenen Arbeitstage multiplizieren.

Praxishinweis:

In Bezug auf die in die Durchschnittslohnberechnung einzubeziehenden Vergütungsbestandteile können in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen abweichende Regelungen getroffen werden. Um im Falle einer Prüfung sicher zu gehen, sollten Sie auch die Berechnungsweise des fortzuzahlenden Entgelts im Krankheitsfall in einer Betriebsvereinbarung festlegen. Das erspart Ihnen außerdem potentielle Meinungsverschiedenheiten mit Ihren Arbeitnehmern.

JÖRG BANTELMANN
Dierkes Partner, Hamburg
www.dierkes-partner.de

