

Stundenlöhner und ihr Ferienlohnanspruch

Die Erscheinungsformen des Lohns können je nach Arbeitsverhältnis unterschiedlich sein. Was hierbei unter dem Stundenlohn verstanden wird und wie es sich dabei mit dem Ferienanspruch und dem Ferienlohn verhält, wird nachfolgend dargestellt:

Gemäss § 1173a Art. 1 ABGB verpflichtet sich der Arbeitnehmer durch den Einzelarbeitsvertrag auf bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Leistung von Arbeit im Dienste des Arbeitgebers und dieser zur Entrichtung eines Lohns. Wird als Form des Lohns ein Zeitlohn gewählt, kann es sich je nach zugrunde gelegtem Zeitabschnitt um Stunden-, Tages-, Wochen-, Monats- oder Jahreslohn handeln.

Beim Stundenlohn richtet sich die Lohnhöhe nach der tatsächlichen Arbeitszeit. In der Regel zahlen die Arbeitgeber den Arbeitnehmern somit nur Lohn, wenn auch tatsächlich gearbeitet wird, wobei Stundenlöhner oftmals auf Abruf bereitstehen. Dementsprechend kann das Einkommen des Arbeitnehmers von Monat zu Monat stark schwanken.

Ferienanspruch

Auch Arbeitnehmern im Stundenlohn stehen gemäss § 1173a Art. 30 ABGB jedes Dienstjahr mindestens vier Wochen, den Arbeitnehmern bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu. Diese Regelung ist relativ zwingend, d.h. es kann eine längere, nicht aber eine kürzere Feriendauer vereinbart werden.

Ferienlohn

Nach § 1173a Art. 33 Abs. 1 ABGB hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer während den Ferien lohn-

mässig nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte. Das Ferienlohngebot gehört zu den relativ zwingenden Vorschriften des Arbeitsrechts. Es sind daher grundsätzlich auch beim Stundenlohn bezahlte Ferien zu gewähren.

Gemäss Abs. 2 leg. cit. dürfen die Ferien während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden. Sie müssen in natura bezogen werden.

Bei unregelmässiger Beschäftigung im Stundenlohn kann der Arbeitgeber den Ferienlohn durch Lohnzuschläge zum laufenden Lohn bezahlen. Dabei ist allerdings darauf zu achten, dass dies von der Rechtsprechung nur unter zwei formellen Voraussetzungen zugelassen wird: Der für die Ferien bestimmte Lohnanteil (Betrag oder Prozentsatz) muss sowohl im schriftlichen Arbeitsvertrag als auch in den periodischen Lohnabrechnungen ausdrücklich ausgewiesen werden. Somit ist eine Vertragsklausel wie z.B. «inkl. Ferienentschädigung» ohne konkrete Berechnung nicht ausreichend.

Weist der Arbeitgeber den für die Ferien bestimmten Lohnanteil im Arbeitsvertrag und den Lohnabrechnungen nicht aus, kann er trotz pauschaler Abgeltungsleistung zur Nachzahlung des entsprechenden Ferienlohnes verpflichtet werden und riskiert dementsprechend eine Doppelzahlung.

Der Lohnzuschlag beträgt bei einem Anspruch auf vier Wochen Ferien im Jahr 8.33 %, bei fünf Wochen Ferien 10.64 % pro Stunde.

Beziehen die Arbeitnehmer während des Dienstjahres Ferien, ist aufgrund des bereits ausbezahlten Lohnzuschlags – sofern dieser zulässig ist und alle formel-

len Voraussetzungen erfüllt sind – für diesen Zeitraum vom Arbeitgeber kein Lohn mehr zu entrichten.

Erfolgt die Arbeitsleistung regelmässig, ist es unzulässig, den Ferienlohn in den Stundenlohn miteinzurechnen. Arbeitet z.B. jemand auf Stundenlohnbasis in einem 60-Prozent-Pensum, jeweils montags bis mittwochs, muss der Ferienlohn dann ausbezahlt werden, wenn die Ferien tatsächlich bezogen werden. Eine anderslautende Vereinbarung wäre nichtig und damit unbeachtlich.

Wird der Ferienlohn nicht bereits durch einen Lohnzuschlag abgegolten, ist bezüglich der Höhe auf den bisherigen Durchschnittslohn während einer bestimmten Referenzperiode (in der Regel das Dienstjahr vor dem Ferienbezug) abzustellen.

Fazit

Arbeitgeber sollten bei Arbeitsverhältnissen auf Stundenlohnbasis im Zweifel prüfen lassen, ob die Bezahlung des Ferienlohns durch Lohnzuschläge zulässig ist, um im Streitfall nicht Doppelzahlungen in Kauf nehmen zu müssen.



● Mag. iur. Raphael Näscher, LL.M., Rechtsanwalt

WOHLWEND
NÄSCHER
SCHÄCHLE

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11
r.naescher@wns.li