

Ferienlohn und Berechnung / Lohnzahlung an gesetzlichen Feiertagen

1. Ferienlohn

Die zivilrechtlichen Ferienvorschriften nach Obligationenrecht gewähren dem Arbeitnehmer in jedem Dienstjahr einen Anspruch auf mindestens vier, den jugendlichen Arbeitnehmern und Lehrlingen bis zum vollendeten 20. Altersjahr fünf Wochen Ferien.

Für Teilzeitbeschäftigte sowie im Akkordlohn beschäftigte Arbeitnehmer oder im Stücklohn entlohnte Heimarbeiter und Arbeitnehmer, die aus anderen Gründen einen veränderlichen Lohn beziehen, besitzen grundsätzlich den gleichen Anspruch auf Lohnzahlung während den Ferien wie Arbeitnehmer mit einem fixen Lohn. Weil in solchen Fällen der dem Arbeitnehmer zustehende Ferienlohn nicht bekannt ist, muss für dessen Berechnung vom durchschnittlichen Arbeitslohn ausgegangen werden. Demzufolge beträgt der Lohnanspruch:

- | | |
|--------------------------|---------|
| - für vier Ferienwochen | 8.33 % |
| - für fünf Ferienwochen | 10.63 % |
| - für sechs Ferienwochen | 13.04 % |

des erzielten Arbeitslohnes (Bruttolohn). Die Ferienzuschläge müssen in der Lohnabrechnung gesondert ausgewiesen werden. Vertragliche Formulierungen wie "Ferien inbegriffen" genügen nicht.

Der Ferienlohn kann mit diesen allgemein gültigen Ansätzen von jedem beliebigen Lohnbetrag (Zeitlohn oder Stücklohn) berechnet werden, sodass sich problematische Umrechnungen des Ferienanspruches in Arbeits- und Werkstage und des Monats- oder Wochenlohnes in Tagelöhne erübrigen.

Verbindliche Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträge sowie private Abmachungen - soweit sie für den Arbeitnehmer günstiger lauten - bleiben vorbehalten.

2. Lohnzahlung an gesetzlichen Feiertagen

Im Allgemeinen stellt sich diese Frage nur bei Arbeitnehmern, die nicht im Monatslohn stehen. Eine gesetzliche Lohnzahlungspflicht besteht nur für den 1. August (Bundesfeiertag), sofern er nicht auf einen ohnehin freien Tag (z.B. Samstag) fällt. Für die anderen gesetzlichen Feiertage ist die Lohnzahlung dem freien Entscheid des Arbeitgebers überlassen, wobei verbindliche Gesamtarbeits- oder Normalarbeitsverträge sowie günstigere Abmachungen vorbehalten bleiben.