Title	Alles über Festgehalt: Definition, Berechnung & Umsetzung
Description	Lernen Sie, wie Sie Festgehälter effektiv berechnen und gestalten. ✓ Schritt-für-Schritt Anleitung ✓ Pflichten und Rechte ✓ Praxisbeispiele » Jetzt lesen!
URL	https://www.personio.de/hr-lexikon/festgehalt/
Hreflang	/

Festgehälter im Unternehmen: Grundlagen, Berechnung und Best Practice

Im Gegensatz zur zeitlohnbasierten und monatlich schwankenden Vergütung sind Festgehälter eine pauschale Kompensation für die gesamte Arbeitsleistung. Neben der meist **einfacheren Gehaltsabrechnung** bringt dieses Vergütungsmodell auch eine **bessere Planbarkeit** für Arbeitgeber und Arbeitnehmende mit sich.

Welche Gestaltungs- und Berechnungskriterien von Bedeutung sind und welche Pflichten Arbeitgeber haben, wird im folgenden Artikel beschrieben.

Key Facts

- Festgehälter stellen ein häufig angewandtes Vergütungsmodell als Gegenstück zum Zeit-/Stundenlohn dar.
- Zusätzliche variable Gehaltsbestandteile und Überstundenvergütungen sind auch bei einem festen Gehalt möglich.
- Die Gehaltsabrechnung von festen, konstanten Arbeitsentgelten ist verhältnismäßig unkompliziert.

Inhaltsverzeichnis

Was ist ein Festgehalt?
Wie wird ein Festgehalt berechnet?
Vor- und Nachteile von Festgehalt und Stundenlohn
Festgehalt berechnen und gestalten
Pflichten und Rechte von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen
Zentrale Entgeltabrechnung für alle Mitarbeitenden
Häufig gestellte Fragen (FAQ)

Was ist ein Festgehalt?

Von einem Festgehalt spricht man, wenn Arbeitnehmende für ihre Arbeitsleistung ein **regelmäßiges Arbeitsentgelt in einer vertraglich definierten Höhe** erhalten. Demgegenüber steht das Modell des Stundenlohns bzw. Zeitlohns, bei dem sich das meist monatlich ausbezahlte Entgelt aus den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden ergibt.

Eine weitere Vergütungsform ist die variable Vergütung, etwa in Form von Provisionen, Boni und Gewinnbeteiligungen. In der Praxis werden Festgehälter oft um weitere Gehaltsbestandteile wie Weihnachts- und Urlaubsgeld, Sachbezüge oder Überstundenzuschläge erhöht.

Vor- und Nachteile von Festgehalt und Stundenlohn

Sowohl Festgehälter als auch Stundenlöhne sind häufig anzutreffende Vergütungsmodelle. Beide Varianten weisen teilweise grundverschiedene Eigenschaften auf, die sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmende positiv oder negativ auswirken können:

	Vorteile		**Nachteile**	
	Arbeitgeber	**Arbeitnehmende**	**Arbeitgeber**	**Arbeitnehmende**
Festgehalt	einfachere Budgetplanung	planbare Einkommensquelle	Gehaltskosten auch bei niedrigem Arbeitsaufkommen	
	unkomplizierte Gehaltsabrechnung		möglicherweise geringere Motivation zur Leistungsverbesserung	
Stundenlohn	flexible Arbeitszeitplanung	geringerer Leistungsdruck		schwankendes Einkommen
	geringere Lohnkosten bei niedrigem Arbeitsaufkommen			gefühlte Benachteiligung bei leistungsfähigen Arbeitnehmen

				den gegenüber weniger produktiven Kolleg:innen

Festgehalt berechnen und gestalten

Die zeitlohnbasierte Vergütung erfordert für gewöhnlich eine monatliche Berechnung anhand der tatsächlichen Arbeitsstunden. Doch wie wird ein Festgehalt berechnet?

Festgehalt berechnen: Höhe, Sonderzahlungen & Mindestlohn

Um Festgehälter zu bestimmen, kann man wie folgt vorgehen:

1. **Gestaltung des Festgehalts:** Mögliche Kriterien für die Gehaltshöhe sind die Stellenanforderungen, Qualifikationen und Erfahrungen von Mitarbeitenden, Vergleiche mit marktüblichen Gehältern und der individuelle Verhandlungsspielraum.
2. **Mindestlohn beachten:** Ob das zuvor ermittelte Festgehalt dem gesetzlichen Mindestlohn entspricht, prüft man durch die **Berechnung des effektiven Stundenlohns**. Dazu wird das Festgehalt durch die vereinbarte Anzahl von Arbeitsstunden geteilt. Zu bedenken ist: Ein etwaiger Tarifvertrag kann unter Umständen Vereinbarungen über einen höheren Mindestlohn als den gesetzlich vorgeschriebenen enthalten.
3. **Teilzeitvergütung:** Für Teilzeitkräfte ist das Festgehalt als Anteil des theoretischen Bruttogehalts in Vollzeit zu berechnen, z. B. 3.000 Euro × 0,5 für eine 50-Prozent-Stelle.
4. **Gegebenenfalls Berechnung anteiliger Festgehälter:** Wenn Mitarbeitende beispielsweise im laufenden Monat ihre Arbeit aufnehmen bzw. das Unternehmen verlassen oder eine Elternzeit beginnen, wird ein anteiliges Festgehalt für den jeweiligen Monat ausgezahlt.

Gut zu wissen: Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Erschwerniszulagen werden in der Regel **nicht auf den Mindestlohn angerechnet**, sondern zusätzlich gezahlt – da diese Zuschläge keine Arbeitsleistung an sich entlohnen.

Kombinationsmöglichkeiten von fixer Grundvergütung mit variablen Gehaltsbestandteilen

Das Festgehalt als fixe Grundvergütung muss keinen unveränderlichen Betrag darstellen, sondern kann durch variable Vergütungen ergänzt werden. Auf diese Weise lässt sich die Höhe des Festgehalts an langfristigen Faktoren – wie der

Qualifikation der Mitarbeitenden und den Stellenanforderungen – bemessen. Darüber hinaus kann eine **leistungs- oder erfolgsabhängige Zusatzvergütung** dazu dienen, die individuelle Performance angemessen zu honorieren oder die Mitarbeitenden an einer guten wirtschaftlichen Lage des Unternehmens teilhaben zu lassen.

Pflichten und Rechte von Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen

Dem Tauschhandel von Arbeitsleistung gegen Vergütung liegt in der Regel eine vertragliche Übereinkunft zugrunde, die der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmenden einvernehmlich beschließt. Doch welche Verpflichtungen und Ansprüche gehen damit einher?

Pflicht des Arbeitgebers zur Entgeltzahlung

Dem Arbeitgeber kommen bei der Zahlung des Festgehalts oder einer sonstigen Vergütungsform folgende Pflichten zu:

- Das Arbeitsverhältnis wird durch einen Anstellungsvertrag bzw. Arbeitsvertrag besiegelt (§ 611a BGB), der die Zahlung einer Vergütung zur Hauptleistungspflicht des Arbeitgebers macht.
- Die Zahlung des Arbeitsentgelts erfolgt in Euro (§ 107 GewO).
- Arbeitnehmenden ist eine Abrechnung über das Arbeitsentgelt zu erstellen (§ 108 GewO).
- Das Arbeitsentgelt muss auch an gesetzlichen Feiertagen ausbezahlt werden (§ 2 EntgFG).
- Im Krankheitsfall ist das Arbeitsentgelt für sechs Wochen weiterzuzahlen, sofern das Arbeitsverhältnis seit mindestens 4 Wochen besteht (§ 3 EntgFG).

Rechte von Arbeitnehmenden: Überstunden, Mindestlohn und mehr

Arbeitnehmende kommen darüber hinaus in den Genuss weiterer Rechte und Ansprüche:

- Seit dem 1. Januar 2024 gilt ein **gesetzlicher Mindestlohn von 12,41 Euro pro Stunde**, der jedoch durch einen Tarifvertrag auch höher angesetzt werden kann. Bei einem Festgehalt ergibt das Gesamtgehalt geteilt durch die vereinbarte Anzahl der Arbeitsstunden den maßgeblichen Brutto-Stundenlohn.
- Der **Anspruch auf die Vergütung von Überstunden** gilt auch bei einem Festgehalt. Wenn Arbeitgeber Überstunden anordnen oder billigen, erhalten Arbeitnehmende eine Überstundenvergütung auf Basis des zu berechnenden effektiven Stundenlohns.
- Unter Umständen kann sich für Arbeitnehmende ein Anspruch auf Sonderzahlungen wie etwa Weihnachtsgeld ergeben – zusätzlich zum

vereinbarten Festgehalt. Dies kann der Fall sein, wenn ein Arbeitgeber einige Jahre in Folge ohne Vorbehalt Weihnachtsgeld ausgezahlt hat (sogenannte betriebliche Übung).

Zentrale Entgeltabrechnung für alle Mitarbeitenden

Ob Festgehalt, variable Vergütung oder Zeitlohn – jede Vergütungsform hat im geeigneten Kontext ihre Daseinsberechtigung. Für jedes Modell ist es allerdings unerlässlich, **die gesetzlichen Vorschriften und Berechnungsgrundlagen einzuhalten**. Mit der professionellen Software-Lösung von Personio gelingt die Lohn- und Gehaltsabrechnung zuverlässig, unter anderem dank differenzierter Erstellung nach Lohngruppen und nahtloser DATEV-Anbindung.

Nehmen Sie jetzt Kontakt mit uns auf, um **Personio kostenlos zu testen**!

Häufig gestellte Fragen (FAQ)

Wie werden Überstunden bei Festgehalt berechnet?

Auch wenn Arbeitnehmende ein regelmäßiges Festgehalt erhalten, lässt sich daraus ein Brutto-Stundenlohn errechnen. Dazu wird das Gesamtgehalt durch die Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geteilt. Die Vergütung für geleistete Überstunden berechnet man, indem man den **Brutto-Stundenlohn (ggf. erhöht um Zuschläge für Nacht- oder Sonntagsarbeit) mit der Anzahl der Überstunden multipliziert**.

Wie beeinflusst das Festgehalt die Mitarbeitermotivation?

Ein Festgehalt bietet Mitarbeitenden möglicherweise wenig Ansporn, ihre Leistung zu steigern. Dies lässt sich erreichen, indem Arbeitgeber **variable Gehaltsbestandteile wie Boni, Provisionen oder Gewinnbeteiligungen** in Aussicht stellen.

Welche Best Practices gibt es für die Einführung von Festgehältern in einem Start-up?

Trotz der oft begrenzten Budgets müssen auch Start-ups die Mindestlohngrenze beachten, die auch für den effektiven Stundenlohn von Festgehältern gilt. Werden Festgehälter für die Mitarbeitenden eingeführt, können diese bei einem knappen Budget niedrig angesetzt und um erfolgsabhängige Prämien und Beteiligungen ergänzt werden.

Wie kann man die Fairness von Festgehältern innerhalb eines Unternehmens sicherstellen?

Personalverantwortliche sollten gewährleisten, dass Mitarbeitende unterschiedlicher Abteilungen – jedoch mit vergleichbaren Tätigkeiten oder Positionen – ähnliche Festgehälter bekommen. Dies kann durch **ein auf Gehaltsbändern basierendes System** unterstützt werden. Leistungsgerechte Anpassungen der Vergütung können im Rahmen von regelmäßigen Gehaltsverhandlungen stattfinden, um die Mitarbeitermotivation zu fördern.