

Entgelt und Fälligkeit

Fälligkeit bei aufrechtem und beendetem Arbeitsverhältnis

Die Fälligkeit des Entgelts richtet sich zum einen nach der Einstellung des Mitarbeiters als Arbeiter oder Angestellter und zum anderen danach, ob das Arbeitsverhältnis aufrecht oder bereits beendet ist.

Fälligkeit bei aufrechtem Arbeitsverhältnis von Angestellten

Angestellte haben grundsätzlich Anspruch auf Zahlung ihres Monatsgehältes in zwei annähernd gleichen Beträgen spätestens am 15. und am Monatsletzten. Die Auszahlung des gesamten Monatsgehältes am Monatsletzten ist zulässig, sofern sie ausdrücklich vereinbart worden ist.

Tipp!

In unseren Arbeitsvertragsmustern unter www.wko.at/muster finden Sie entsprechende Formulierungen.

Vorsicht!

Eine Vereinbarung, wonach das gesamte Monatsgehalt oder ein Teil davon erst nach dem Monatsletzten fällig wird, ist unwirksam.

Fälligkeit bei aufrechtem Arbeitsverhältnis von Arbeitern

Bei Arbeitern ist die Fälligkeit des Entgelts in vielen Kollektivverträgen geregelt.

Beispiel:

Der Kollektivvertrag für Arbeitskräfteüberlasser sieht vor, dass das Entgelt spätestens am 15. des Folgemonates fällig ist.

Der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Gastronomie sieht vor, dass die Lohnauszahlung für Festlöhner bis zum Dritten des Folgemonats, für Garantielöhner bis zum Fünften des Folgemonats erfolgen muss.

Sieht der Kollektivvertrag keine Regelung zur Fälligkeit vor oder existiert kein Kollektivvertrag, gilt Folgendes:

- Ist das Entgelt nach Monaten oder kürzeren Zeiträumen bemessen, ist es am Schluss des einzelnen Zeitraumes auszubezahlen.
- Ist das Entgelt nach längeren Zeiträumen bemessen, ist es am Schluss eines jeden Kalendermonats fällig.
- Wird der Arbeiter nach Stunden, nach Stück oder nach Einzelleistungen bezahlt, so hat er Anspruch auf Entlohnung am Schluss einer jeden Kalenderwoche.
- Schuldet der Arbeitnehmer Dienste höherer Art, besteht der Anspruch auf Entlohnung am Schluss eines jeden Kalendermonats.

Fälligkeit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich sind sämtliche aus dem Arbeitsverhältnis resultierende Ansprüche sowohl für Arbeiter, als auch für Angestellte mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses fällig.

Spätere Fälligkeiten bestehen nur für Ausnahmefälle, wie zum Beispiel

- für über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinausreichende Krankengeldfortzahlungen,
- für erst später feststehende Jahresbonifikationen oder auch
- für jene Teile der Abfertigung, die in Summe drei Monatsentgelte übersteigen.

Unverzüglich nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber für die Erstellung einer Endabrechnung zu sorgen. Diese hat den

- Restlohn bzw. das Restgehalt,
- zustehende aliquote Sonderzahlungsanteile,
- eine allfällig für noch offen aushaftenden Urlaub errechnete Urlaubersatzleistung sowie
- eine allfällige Abfertigung in Brutto- und Nettobeträgen

auszuweisen.

Tipp!

Sollte sich die Erstellung der Endabrechnung terminlich verzögern, ist es ratsam dem Arbeitnehmer entweder eine sofortige Akontozahlung zu leisten oder sich mit diesem terminlich auf eine spätere Fälligkeit zu einigen, um das Entstehen von Verzugszinsen oder Prozesskosten zu vermeiden.

Vorsicht!

Keine Endabrechnungspflicht besteht, wenn die Arbeitspflicht bloß ruhend gestellt wird. Dies ist etwa in Zeiten des Wehr- bzw. Zivildienstes, des Beschäftigungsverbots oder während der Inanspruchnahme einer Karenz der Fall. In diesen Fällen sind die laufenden Bezüge nach der jeweils für Angestellte bzw. Arbeiter geltenden Fälligkeit abzurechnen!

Stand: 01.01.2023