

Pressemitteilung

Weihnachtsgeld 2025: Was Beschäftigte wissen müssen

Essen, 11.11.2025 - Während in vielen Unternehmen der Jahresabschluss vorbereitet wird und die letzten Projekte vor Weihnachten in die Zielgerade gehen, rückt somit auch die Zeit für das Weihnachtsgeld näher. Viele Fach- und Führungskräfte fragen sich, ob und unter welchen Bedingungen sie tatsächlich Anspruch auf diese Sonderzahlung haben. Der DFK – Verband für Fach- und Führungskräfte informiert über die wichtigsten rechtlichen Hintergründe, aktuelle Urteile und gibt praktische Hinweise für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Weihnachtsgeld ist längst nicht mehr so weit verbreitet wie früher, da andere Gehaltsbestandteile interessanter geworden sind – gerade im außertariflichen Bereich. Während es in tarifgebundenen Branchen häufig durch Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen abgesichert ist, hängt die Auszahlung im außertariflichen Bereich in erster Linie vom jeweiligen Arbeitsvertrag oder von betrieblicher Praxis ab.

Ein Anspruch auf Weihnachtsgeld setzt stets eine rechtliche Grundlage voraus. Das kann eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder ein geltender Tarifvertrag sein. Eine Besonderheit ist die sogenannte betriebliche Übung: Zahlt der Arbeitgeber über zumindest drei Jahre hinweg vorbehaltlos Weihnachtsgeld, kann daraus ein Anspruch für die Folgejahre entstehen – wenn auch oft nur mit Gegenwehr des Arbeitgebers, denn er wollte diesen Anspruch oftmals nicht entstehen lassen. Arbeitgeber sind hier sensibel und vorsichtig geworden – und diese Fälle werden seltener.

Ansprechpartner für die Medien

Nils Schmidt
Vorstand DFK

Alfredstr. 155
45131 Essen
Telefon 0201 890 427-0
Telefax 0201 890 427-29

pressekontakte@dfk.eu
www.dfk.eu

Sofern ein Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt wirksam und eindeutig formuliert ist, können Beschäftigte daraus in der Regel keine Ansprüche ableiten. In der Praxis sind solche Klauseln jedoch oft unklar und werden daher von den Arbeitsgerichten für unwirksam erklärt. Hier lohnt sich ein genauer Blick: Die Klausel, dass ein Weihnachtsgeld eine „freiwillige, stets widerrufliche Leistung“ sei, ist vom Bundesarbeitsgericht (BAG) für unklar und für unwirksam erklärt worden. „Freiwillig und gleichzeitig widerruflich“ – das schließe sich gegenseitig aus, so das Gericht. Der Arbeitgeber wollte es besonders wasserdicht machen und ist hier über das Ziel hinausgeschossen – mit dem Effekt, dass das Weihnachtsgeld nun doch zu zahlen ist.

Ein weiteres wichtiges Thema ist der Zweck der Zahlung: Handelt es sich um echtes "Weihnachtsgeld", das unabhängig von der Arbeitsleistung als Treueprämie dienen soll, können Arbeitgeber durchaus Bedingungen wie Stichtage oder Rückzahlungsklauseln vereinbaren. Ist das Weihnachtsgeld aber (auch) eine Belohnung für die im Jahr erbrachte Arbeit, sind pauschale Stichtags- oder Rückzahlungsvorbehalte in der Regel unwirksam. Bei sogenannten Mischcharakteren, also Zahlungen mit sowohl Treue- als auch Entgeltcharakter, spricht vieles dafür, dass Beschäftigte auch bei unterjährigem Ausscheiden einen Anspruch auf eine anteilige Auszahlung haben. Das hat das BAG in mehreren Entscheidungen betont und den Schutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt.

Für alle Ansprüche gilt: Wer meint, einen Anspruch auf Weihnachtsgeld zu haben, sollte zunächst einmal freundlich nachfragen, warum die Zahlung unterbleibt. Wenn man dann Zweifel an der Zulässigkeit der Nichtzahlung hat, sollte man auch dies mitteilen. Und natürlich sollte man jemanden fragen, der sich damit auskennt, z.B. einen Rechtsanwalt oder als Mitglied die DFK-Verbandsanwälte. Dann gilt es, Arbeitsvertragsunterlagen,

Betriebsvereinbarungen und die Gehaltsabrechnungen sorgfältig zu prüfen – insbesondere auf Klauseln zu Freiwilligkeit, Stichtagsregelungen und Ausschlussfristen (Verfallklauseln). Letztere schreiben oft eine sehr kurze Frist für die Geltendmachung von Ansprüchen vor – meistens nur 3 Monate. Die Geltendmachung mag zwar nicht angenehm sein, sollte man aber unbedingt beachten, sonst ist der Anspruch schon allein deshalb wieder verloren.

Kurzinformation über den Verband

Der DFK ist seit 1918 ein branchenübergreifender Berufsverband und die Stimme der Fach- und Führungskräfte in Deutschland.

Er vertritt in seinem Netzwerk rund 20.000 Fachkräfte und Führungskräfte des mittleren und höheren Managements auf wirtschaftlicher und politischer Ebene.

Kernkompetenzen des DFK sind: Führungsthemen, Arbeits- und Sozialrecht sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

Die Mitglieder des DFK erhalten eine umfassende Unterstützung auf ihrem Karriereweg u.a. durch juristische Beratung und Vertretung, vielfältige Online- und Offline-Weiterbildungsangebote, exklusives Mentoring, Coaching und aktuelle Informationen.

Zudem bietet der DFK über seine 17 Regionalgruppen ein weit verzweigtes, zielgruppenspezifisches und exklusives Kontaktnetzwerk, das sich in die folgenden Ressorts aufgliedert: Fach- und Führungskräfte, Frauennetzwerk, Young Leaders, VGF - Vereinigung der Geschäftsführenden und Vorstände, LGBT*IQ und 60+.

Mit Büros in Essen, Hamburg, und München sowie der Hauptstadtvertretung in Berlin ist der DFK bundesweit für seine Mitglieder vor Ort erreichbar.

www.dfk.eu