

Moderation: Sabine Demmel
Referentin: Annemarie Böttcher
(14.10.2026)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten

Weihnachtsgeld – Teures Extra oder kluge Investition?



©RedaktionsbüroSchneider/gettyimages.de
/Lothar Drechsel



Weihnachtsgeld: Wichtige Fragen auf den Punkt gebracht

- Sonderzahlungen - Weihnachtsgeld als Unterfall
- Kernprobleme bei der Sonderzahlung
- Ausdrückliche Anspruchsgrundlagen
- Ungeschriebene Anspruchsgrundlagen
- Wer erhält eine Sonderzahlung?
- Welchen Zweck verfolgt die Sonderzahlung?
- Kriterien bei der Feststellung des Zwecks
- Besondere Ausschlussachverhalte
- Rückzahlungsklauseln
- Freiwilligkeitsvorbehalte und ihre Tücken
- Widerrufsvorbehalte sind zulässig
- Anrechnung auf Mindestlohn



Sonderzahlungen - Weihnachtsgeld als Unterfall





Kernprobleme bei der Sonderzahlung

- Gibt es überhaupt einen Anspruch auf eine Sonderzahlung?
- Kann der Anspruch beseitigt werden bzw. ist er weggefallen?



Letzteres hängt davon ab, aus welcher Rechtsgrundlage sich der Anspruch herleitet und welcher Zweck mit der Sonderzahlung verfolgt wird.



Ausdrückliche Anspruchsgrundlagen

Ausdrückliche Anspruchsgrundlagen können sein:

- schriftlicher Arbeitsvertrag
- mündliche Zusagen
- Betriebsvereinbarungen
- Tarifverträge



Ungeschriebene Anspruchsgrundlagen

Betriebliche Übung

- bei mindestens dreimaliger vorbehaltloser Zahlung

Arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

- bei generalisierendem Prinzip aufgrund einer abstrakten Regelung



Wer erhält eine Sonderzahlung?



Ohne bestehende kollektivrechtliche Regelungen **bestimmt allein der Arbeitgeber**, wer eine Sonderzahlung erhält.

Der Gleichbehandlungsgrundsatz sowie Spezialgesetze, z. B. das AGG, erlauben den Ausschluss von Sonderzahlungen nur aus sachlichen Gründen. Nicht zulässig ist z. B. der Ausschluss

- von Teilzeitkräften,
- wegen des Geschlechts oder
- aufgrund der Nationalität.



Zweck der Sonderzahlung

Die Rechtsprechung unterscheidet nach dem **Zweck der Sonderzahlung**, ob es sich also um

- **ausschließliches Entgelt** für geleistete Arbeit,
- eine **reine Gratifikation**, z. B. für Betriebstreue, oder
- eine **Sonderzahlung, die jedenfalls auch Vergütung für bereits erbrachte Arbeitsleistung ist** (früher sog. Zuwendung mit Mischcharakter),

handelt.



Kriterien bei der Feststellung des Zwecks

Auslegung der Vertragsklausel; Zweifel gehen zulasten des Arbeitgebers

- Stichtagsregelungen für den Bezug sprechen für Honorierung der Betriebstreue
- Bezeichnung als 13.Gehalt indiziert Entgelt für geleistete Arbeit
- Anknüpfung an qualitative oder quantitative Ziele spricht für Entgelt für geleistete Arbeit



Besondere Ausschlusssachverhalte

Ausschlussmöglichkeit hängt vom Charakter der Sonderzahlung ab

Arbeits- unfähigkeit (+) Sonderregel in § 4 EFZG	Mutterschutz grundsätzlich (-)	Elternzeit (+) bei Entgelt- charakter	Kündigung/ Stichtags- regelung (+) bei reiner Gratifikation
--	--------------------------------------	--	---



Rückzahlungsklauseln

Höhe der Gratifikation	Bindungsdauer
Bis 100 Euro	Rückforderung generell ausgeschlossen
Gratifikation zwischen 100 Euro und weniger als einem Monatsgehalt	Bindung bis zum 31.03. des Folgejahres zulässig
Gratifikation zwischen einem und zwei Monatsgehältern	Bindung bis zum 30.06. des Folgejahres zulässig



Freiwilligkeitsvorbehalte und ihre Tücken



Freiwilligkeitsvorbehalte müssen transparent und widerspruchsfrei sein.

falsch: „Die Leistung ist freiwillig und ist jederzeit widerruflich“

falsch: „Neben seiner monatlichen Grundvergütung erhält der Mitarbeiter eine Gratifikation in Höhe von ____ Euro (*Betrag*). Die Zahlung erfolgt freiwillig und begründet auch bei vorbehaltloser Zahlung keinen Rechtsanspruch für die Zukunft“.

richtig: Freiwilligkeitsvorbehalt im Arbeitsvertrag und gesonderter Hinweis bei Auszahlung (Musterformulierung im Download).



Widerrufsvorbehalte sind zulässig

Widerrufsvorbehalte sind zulässig, wenn

- der widerrufbare Teil der Vergütung nicht mehr als **höchstens 25% der Gesamtvergütung** ausmacht,
- sie **nicht an versteckter Stelle** auftauchen, sondern deutlich gekennzeichnet im Vertrag enthalten sind und
- sie **klar und verständlich formuliert** sind, d. h. die sachlichen Gründe für den Widerruf verständlich benennen.



Die Ausübung des Widerrufs im Einzelfall muss außerdem angemessen und für den Arbeitnehmer zumutbar sein.



Anrechnung auf Mindestlohn

Diese Konstellationen bei einer Anrechnung sind denkbar:

1. Grundlohn entspricht dem jeweils geltenden Mindestlohn; keine Anrechnungsproblematik
2. Grundlohn unterhalb des Mindestlohns zzgl. einer monatlich zahlbaren, vorbehaltlosen Sonderzahlung als fester Gehaltsbestandteil; Anrechnung zulässig
3. Grundlohn unterhalb des Mindestlohns zzgl. einer jährlich fälligen Sonderzahlung als fester Gehaltsbestandteil; Anrechnung unzulässig
4. Grundlohn unterhalb des Mindestlohns zzgl. einer monatlichen oder jährlichen Sonderzahlung mit Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt; Anrechnung unzulässig
5. Grundlohn unterhalb des Mindestlohns zzgl. einer monatlichen oder jährlichen Sonderzahlung mit Rückzahlungsklausel; Anrechnung unzulässig.

Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.personal-tipp.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich



Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin

Sabine Demmel

Sabine.Demmel@weka.de

Chefredaktion

**Fachanwältin für Arbeitsrecht
Annemarie Böttcher**

Redaktion-management@weka.de

Ende des Online-Seminars

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!