**Checkliste: Weihnachtsgeld und Ansprüche der Arbeitnehmer**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Aufgaben** | **Was ist zu tun?** | **Erledigt** |
| **Grundlage für einen Anspruch** | * Regelung im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung
* Betriebliche Übung; Voraussetzungen für Bindung des Arbeitgebers:
* Jährliche Gewährung von Weihnachtsgeld (mind. die letzten drei Jahre jeweils in gleichem Ermessen)
* Eine Zulage von Weihnachtsgeld ist nicht zwingend
* Betriebliche Übung darf nicht abgeändert worden sein
	+ Beschäftigte stimmen über Einstellung/Einschränkung der Leistung zu
	+ Annahme der Änderung der Beschäftigten ohne Widerstand für drei Jahre
	+ Erklärung des Arbeitgebers ohne Missverständnisse; somit kein Rechtsanspruch auf Gewährung in Zukunft
* Jährliche Gewährung von Weihnachtsgeld (mind. die letzten drei Jahre jeweils in gleichem Ermessen)
* Leistung ohne Vorbehalt
* Verbot der Diskriminierung
* Grundsatz der Gleichbehandlung
 | ❏ |
| **Höhe** | * Regelung im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung
* Eine Differenzierung ist nach dem Grund zulässig
	+ Vergütung der Leistung (Fehlzeiten, Leistung)
	+ Honorierung der Treue (Betriebszugehörigkeit)
* Wenn keine Regelung vorhanden ist, muss die Höhe dem billigem Ermessen entsprechen
 | ❏ |
| **Wegfall / Kürzung** | * § 4a EFZG: Beschäftigter ist Arbeitsunfähig
* Grundlage: Festlegung in Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag
	+ Möglichkeit der Vereinbarung ist nicht ausgeschlossen, eine Zahlung in höherrangiger Norm ist nicht geplant
	+ Kürzung nicht mehr als 25% der Vergütung pro Krankheitstag
* Ausnahmen:
	+ Leistungsgrund, Möglichkeit zur Kürzung auch ohne Rechtsgrundlage
	+ Ist die Zulage freiwillig, kann diese auch ohne Rechtslage wieder aufgehoben werden
* Arbeitsverhältnis ruht
	+ Belohnung der Betriebstreue besteht keine Kürzungsmöglichkeit
	+ Honorierung der Leistung; Kürzung um 1/12 je Monat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht oder zum Stichtag kein aktives Arbeitsverhältnis besteht
* Wirkung
	+ Deutliche Regelung über Wegfall oder Kürzung des Anspruchs
	+ Gibt es keine Regelung, dann ist der Leistungszweck entscheidend; i.d.R. Belohnung der Treue (Leistung fällt weg), soweit Honorierung der Leistung (anteiliger Anspruch)
 | ❏ |
| **Rückerstattung** | * Eine Rückerstattung muss vereinbart sein
* In der Vereinbarung darf keine unzumutbare Kündigungsbeschränkung enthalten sein
* Zuschläge bis zu 102 € sind ausgenommen
* Bindungsfrist (bis wann die Rückzahlung vereinbart werden kann)
	+ Wenn das Weihnachtsgeld weniger als 1 Monatsgehalt ist, Rückzahlung bei Ausscheiden bis zum….. in voller Höhe
	+ Ist das Weihnachtsgeld höher, richtet sich die Höhe der Rückzahlung nach dem Ausscheidetermin
* Eine Verpflichtung auf Rückzahlung entsteht nur bei Kündigung seitens des Beschäftigten
 | ❏ |