**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 | ❏ |