

## Checkliste: Weihnachtsgeld und Ansprüche der Arbeitnehmer

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<p><b>Grundlage für einen Anspruch</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelung im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung</li> <li>• Betriebliche Übung; Voraussetzungen für Bindung des Arbeitgebers:</li> <li>• Jährliche Gewährung von Weihnachtsgeld (mind. die letzten drei Jahre jeweils in gleichem Ermessen)</li> <li>• Eine Zulage von Weihnachtsgeld ist nicht zwingend</li> <li>• Betriebliche Übung darf nicht abgeändert worden sein               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Beschäftigte stimmen über Einstellung/Einschränkung der Leistung zu</li> <li>○ Annahme der Änderung der Beschäftigten ohne Widerstand für drei Jahre</li> <li>○ Erklärung des Arbeitgebers ohne Missverständnisse; somit kein Rechtsanspruch auf Gewährung in Zukunft</li> </ul> </li> <li>• Jährliche Gewährung von Weihnachtsgeld (mind. die letzten drei Jahre jeweils in gleichem Ermessen)</li> <li>• Leistung ohne Vorbehalt</li> <li>• Verbot der Diskriminierung</li> <li>• Grundsatz der Gleichbehandlung</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
<p><b>Höhe</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelung im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung</li> <li>• Eine Differenzierung ist nach dem Grund zulässig               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Vergütung der Leistung (Fehlzeiten, Leistung)</li> <li>○ Honorierung der Treue (Betriebszugehörigkeit)</li> </ul> </li> <li>• Wenn keine Regelung vorhanden ist, muss die Höhe dem billigen Ermessen entsprechen</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>

<p><b>Wegfall / Kürzung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• § 4a EFZG: Beschäftigter ist Arbeitsunfähig</li> <li>• Grundlage: Festlegung in Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Möglichkeit der Vereinbarung ist nicht ausgeschlossen, eine Zahlung in höherrangiger Norm ist nicht geplant</li> <li>○ Kürzung nicht mehr als 25% der Vergütung pro Krankheitstag</li> </ul> </li> <li>• Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Leistungsgrund, Möglichkeit zur Kürzung auch ohne Rechtsgrundlage</li> <li>○ Ist die Zulage freiwillig, kann diese auch ohne Rechtslage wieder aufgehoben werden</li> </ul> </li> <li>• Arbeitsverhältnis ruht <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Belohnung der Betriebstreue besteht keine Kürzungsmöglichkeit</li> <li>○ Honorierung der Leistung; Kürzung um 1/12 je Monat, in dem das Arbeitsverhältnis ruht oder zum Stichtag kein aktives Arbeitsverhältnis besteht</li> </ul> </li> <li>• Wirkung <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Deutliche Regelung über Wegfall oder Kürzung des Anspruchs</li> <li>○ Gibt es keine Regelung, dann ist der Leistungszweck entscheidend; i.d.R. Belohnung der Treue (Leistung fällt weg), soweit Honorierung der Leistung (anteiliger Anspruch)</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;">□</p>
<p><b>Rückerstattung</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eine Rückerstattung muss vereinbart sein</li> <li>• In der Vereinbarung darf keine unzumutbare Kündigungsbeschränkung enthalten sein</li> <li>• Zuschläge bis zu 102 € sind ausgenommen</li> <li>• Bindungsfrist (bis wann die Rückzahlung vereinbart werden kann) <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wenn das Weihnachtsgeld weniger als 1 Monatsgehalt ist, Rückzahlung bei Ausscheiden bis zum..... in voller Höhe</li> <li>○ Ist das Weihnachtsgeld höher, richtet sich die Höhe der Rückzahlung nach dem Ausscheidetermin</li> </ul> </li> <li>• Eine Verpflichtung auf Rückzahlung entsteht nur bei Kündigung seitens des Beschäftigten</li> </ul>	<p style="text-align: center;">□</p>