

Checkliste: Weihnachtsgeld und Ansprüche der Arbeitnehmer

Aufgaben	Was ist zu tun?	Erledigt
<p>Grundlage für einen Anspruch</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>
<p>Höhe</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Regelung im Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesamtzusage, vertragliche Einheitsregelung • Eine Differenzierung ist nach dem Grund zulässig <ul style="list-style-type: none"> ○ Vergütung der Leistung (Fehlzeiten, Leistung) ○ Honorierung der Treue (Betriebszugehörigkeit) • Wenn keine Regelung vorhanden ist, muss die Höhe dem billigem Ermessen entsprechen 	<p style="text-align: center;"><input type="checkbox"/></p>

<p>Wegfall / Kürzung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • § 4a EFZG: Beschäftigter ist Arbeitsunfähig • Grundlage: Festlegung in Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Arbeitsvertrag <ul style="list-style-type: none"> ○ Möglichkeit der Vereinbarung ist nicht ausgeschlossen, eine Zahlung in höherrangiger Norm ist nicht geplant ○ Kürzung nicht mehr als 25% der Vergütung pro Krankheitstag • Ausnahmen: <ul style="list-style-type: none"> ○ Leistungsgrund, Möglichkeit zur Kürzung auch ohne Rechtsgrundlage ○ Ist die Zulage freiwillig, kann diese auch ohne Rechtslage wieder aufgehoben werden • Arbeitsverhältnis ruht <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 <ul style="list-style-type: none"> ○ 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) 	<p style="text-align: center;">□</p>
<p>Rückerstattung</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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) <ul style="list-style-type: none"> ○ 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 	<p style="text-align: center;">□</p>