

Aus aktuellem Anlass

Weihnachtsfeier aus Sicht des Arbeitgebers

Nachdem viele der für 2021 geplanten Weihnachtsfeiern aufgrund gestiegener Infektionszahlen letztlich ausfallen mussten, machen sich in diesem Winter Eventlocations und Restaurants endlich bereit für die zum Teil mehrfach verschobenen Veranstaltungen. Selbst nach pandemiebedingter Entwöhnung haben die meisten von uns Freude daran, in geselliger Atmosphäre mit anderen Menschen – gelegentlich sogar mit Vorgesetzten und Kollegen – Zeit zu verbringen. Gelungene Weihnachtsfeiern vermitteln ein Gefühl von Zusammengehörigkeit, Gemeinschaft und Wertschätzung und tragen dadurch positiv zum Betriebsklima bei. Damit Ihre Weihnachtsfeier nicht das Gegenteil bewirkt, beleuchtet dieser Beitrag – ausgerichtet an der Chronologie des Planungsprozesses – die arbeitsrechtlichen Fallstricke einer betrieblichen Weihnachtsfeier.

Das „Ob“ der Weihnachtsfeier: Schon aus Gründen des sozialen Zusammenhalts ihrer Belegschaft sollten Arbeitgeber die Weihnachtsfeier in diesem Jahr nicht ohne Grund ausfallen lassen. Unter Umständen haben Arbeitnehmer aber sogar einen Anspruch auf eine Weihnachtsfeier, nämlich dann, wenn sie in einer Betriebsvereinbarung geregelt oder durch betriebliche Übung zum Inhalt des Arbeitsvertrags geworden ist.

Die Gästeliste: Einzelne, unliebsame Mitarbeiter kann man ohne sachlichen Grund nicht von der Weihnachtsfeier ausschließen. Es gilt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz. Sachliche Gründe, die den Ausschluss eines Arbeitnehmers rechtfertigen, liegen etwa dann vor, wenn während der Weihnachtsfeier der Betrieb aufrechterhalten werden muss, etwa in der Produktion oder in der medizinischen Notfallversorgung, aber auch, wenn bei vergangenen gemeinsamen Veranstaltungen unangemessenes Verhalten an den Tag gelegt wurde.

Die Einladung: Es empfiehlt sich, einen Freiwilligkeitsvorbehalt in die Einladung zur Weihnachtsfeier aufzunehmen, um einen

Anspruch auf die Durchführung einer Weihnachtsfeier in den folgenden Jahren aufgrund betrieblicher Übung auszuschließen.

Soll die Weihnachtsfeier während der regulären Arbeitszeit stattfinden und möchte der Arbeitgeber, dass die verpasste Arbeitszeit nachgeholt wird, so muss er dies vorher – etwa im Rahmen der Einladung – anordnen und damit einhergehende Attraktivitätsverluste der Veranstaltung in Kauf nehmen. Falls vorhanden, ist der Betriebsrat zu beteiligen.

Absagen: Eine Verpflichtung zur Teilnahme an der Weihnachtsfeier besteht nicht. Das gilt auch, wenn die Weihnachtsfeier während der regulären Arbeitszeit stattfindet. Allerdings muss der Arbeitnehmer, wenn er nicht an der Weihnachtsfeier während der Arbeitszeit teilnehmen möchte, arbeiten, während seine Arbeitskollegen feiern.

Geschenke: In manchen Unternehmen ist es üblich, dass auf der Weihnachtsfeier Geschenke verteilt werden. Bei wiederholten gleichförmigen Zuwendungen dieser Art kann auch auf Geschenke ein Anspruch aufgrund betrieblicher Übung entstehen.

Es ist zulässig, den Kreis der Beschenkten auf die anwesenden Personen zu beschränken, um die Teilnahme an zukünftigen Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten. Arbeitnehmer, die nicht an der Feier teilgenommen haben, haben dann keinen Anspruch auf das Geschenk (Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 09.10.2013, Az. 3 Ca 1819/13).

Zu bedenken ist, dass Geschenke als Einkommen versteuert werden müssen und Sozialversicherungsbeiträge anfallen können. Außerdem besteht zwar nicht hinsichtlich des „Ob“ von Weihnachtsgeschenken, aber hinsichtlich des „Wie“ bei der Verteilung ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG.

Partyverhalten: Gut gelaunte Gäste sind die Quintessenz jeder Party. Das gilt auch für betriebliche Veranstaltungen. Damit die gelöste Stimmung nicht umschlägt, ist es aber – insbesondere bei Feiern im beruflichen Kontext – wichtig, dass sie für moralisch fragwürdiges, arbeitsrechtlich oder gar strafrechtlich relevantes Fehlverhalten keinen Raum bieten. Beleidigungen, sexuelle Belästigungen und Handgreiflichkeiten gegenüber Kollegen und/oder Vorgesetzten können – und sollten –, auch wenn sie außerhalb des Büros und in

weniger förmlicher Atmosphäre stattfinden, arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Pech und Pannen: Da es sich bei der Weihnachtsfeier um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung handelt, besteht während ihrer Dauer Unfallversicherungsschutz gemäß § 8 SGB VII. Das gilt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts aber nicht, sofern der Unfall im Wesentlichen auf übermäßigem Alkoholkonsum beruht (BSG, Urteil vom 05.07.1994, Az. 2 RU 24/93).

Der Tag danach: Übermäßiger Alkoholkonsum oder zu wenig Schlaf entschuldigen kein Fernbleiben oder verspätetes Erscheinen zur Arbeit am nächsten Tag. Bei der Weihnachtsfeier handelt es sich nicht um öffentlich-rechtliche Arbeitszeit i. S. d. Arbeitszeitgesetzes, die eine anschließende Ruhezeit erfordert. Erscheint ein Arbeitnehmer am Tag nach der Weihnachtsfeier dennoch nicht oder zu spät zur Arbeit, sollte als Sanktion zumindest das Entgelt für die unentschuldigten Fehlzeiten einbehalten werden.

Fotos: Sollen Fotos von der Weihnachtsfeier in sozialen Netzwerken auf der Internetseite des Unternehmens oder anderswo veröffentlicht werden, so ist das ausdrückliche Einverständnis der abgelichteten Arbeitnehmer erforderlich. Betroffene können anderenfalls Unterlassung und Löschung verlangen. Außerdem drohen Schadensersatzforderungen und arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Wir sind zuversichtlich, dass Ihnen mit Hilfe unseres Leitfadens eine schöne Weihnachtsfeier ohne unerwünschte Zwischenfälle gelingt und wünschen Ihnen und Ihrer Belegschaft viel Freude beim gemeinsamen Feiern.

Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Christina Esser
+49 (0) 221 65065-129
christina.esser@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de