

Loschelder Praxistipp

Weihnachten im Arbeitsrecht – Rechte und Pflichten in der festlichen Zeit

Mit der Vorweihnachtszeit rücken auch im Betrieb besondere Fragen in den Fokus. Der Beitrag zeigt Ihnen kompakt, welche Regeln jetzt gelten – bei Arbeit an den Feiertagen, Betriebsferien und Urlaubssperren, beim Weihnachtsgeld und bei der Planung von Weihnachtsfeiern.

Arbeit an den „Feiertagen“

Heiligabend (24. Dezember) und Silvester (31. Dezember) sind **keine gesetzlichen Feiertage**, sondern grundsätzlich reguläre Werkstage im Sinne des § 3 Abs. 2 BUrlG. Arbeitnehmer sind daher – sofern keine abweichenden betrieblichen oder vertraglichen Regelungen bestehen – verpflichtet, an diesen Tagen zu arbeiten. Arbeitnehmer, die an diesen Tagen freihaben wollen, müssen **Urlaub** beantragen. Ein Anspruch auf „halbe Urlaubstage“ besteht grundsätzlich nicht, auch wenn in der Praxis häufig entsprechende Vereinbarungen getroffen werden.

In vielen Betrieben gelten jedoch **Sonderregelungen**, die Arbeitnehmer an Heiligabend und Silvester ganz oder teilweise von der Arbeitspflicht befreien. Solche Regelungen können sich aus Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder aus dem Arbeitsvertrag ergeben. Hat der Arbeitgeber über mehrere Jahre hinweg regelmäßig freigegeben, kann zudem eine **betriebliche Übung** entstehen, aus der Arbeitnehmer künftig einen Anspruch auf Freistellung ableiten können. Ein deutlicher **Hinweis auf die Freiwilligkeit** der Freistellung ist daher empfehlenswert, um solche Bindungswirkungen zu vermeiden.

Klar ist hingegen, dass die gesetzlichen Feiertage (25./26. Dezember sowie 1. Januar) stets arbeitsfrei sind. Fällt einer dieser Tage auf ein Wochenende, entsteht kein zusätzlicher Anspruch auf einen Ersatzruhetag. Arbeitgeber sind gut beraten, Urlaubs- und Einsatzplanung zum Jahresende frühzeitig vorzunehmen und den Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG einzubeziehen, um Konflikte zu vermeiden.

Betriebsferien und Urlaubssperre: Was dürfen Arbeitgeber?

Nach § 7 Abs. 1 BUrlG sind bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs die Wünsche der Arbeitnehmer zu berücksichtigen, soweit nicht dringende betriebliche Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen. Solche dringenden Gründe müssen im Einzelfall substantiiert dargelegt werden. Eine **pauschale Urlaubssperre** über Weihnachten ohne konkreten Anlass ist unzulässig. Das Arbeitsgericht Braunschweig (*ArbG Braunschweig, Az. 4 Ca 373/19*) hat 2019 entschieden, dass allgemeine Hinweise auf einen zu erwartenden hohen Krankenstand oder den „reibungslosen Betriebsablauf“ keine ausreichende Begründung darstellen. Erforderlich sind vielmehr nachvollziehbare Angaben zum tatsächlichen Personalbedarf und den betrieblichen Erfordernissen.

Arbeitgeber sind grundsätzlich berechtigt, **Betriebsferien** anzuordnen. Diese müssen jedoch rechtzeitig (6 bis 12 Monate vorher) angekündigt werden, damit Arbeitnehmer ihre persönlichen Planungen anpassen können. Die Betriebsferien dürfen nicht den gesamten Jahresurlaub der Arbeitnehmer erfassen. Einer Grundsatzentscheidung des BAG (Az. 1 ABR 79/79) zufolge ist es zulässig, wenn bis zu 60% des Jahresurlaubs durch Betriebsferien gebunden werden.

Schließlich trifft den Arbeitgeber eine **Hinweispflicht** auf drohenden Urlaubsverfall. Unterlässt er den schriftlichen Hinweis, dass der Resturlaub mit Ablauf des Kalenderjahres oder bis zum 31. März des Folgejahres verfällt, bleibt der Urlaubsanspruch bestehen.

Weihnachtsgeld und Geschenke

Weihnachtsgeld kann sowohl leistungsbezogen als auch treuebezogen ausgestaltet sein. Bei einem **Mischcharakter**, mit dem sowohl die Betriebstreue als auch erbrachte Leistungen vergütet werden sollen, ist entscheidend, welcher Zweck überwiegt. Leistungen, die ausschließlich an die Betriebstreue geknüpft sind, können regelmäßig an das Bestehen des Arbeitsverhältnisses zum Auszahlungstag gebunden und für Zeiten längerer Arbeitsunfähigkeit gekürzt werden. Leistungsbezogene Sonderzahlungen hingegen begründen keinen Anspruch für krankheitsbedingte Abwesenheiten (*LAG BW, Az. 9 Sa 13/20*).

Ein **Freiwilligkeitsvorbehalt**, der z.B. auf der Gehaltsabrechnung vermerkt ist, ist im Regelfall ausreichend, um klarzustellen, dass keine dauerhafte Anspruchsgrundlage entsteht (*LAG Köln*,

Az. 7 Sa 121/13). Ebenso kann vertraglich ein **Widerrufsvorbehalt** für wirtschaftliche Notlagen vereinbart werden, solange die Gründe transparent und verständlich definiert sind.

Geschenke im Rahmen von Betriebsfeiern o.ä. können bei wiederholter, gleichförmiger Zuwendung ebenfalls eine betriebliche Übung begründen. Es ist zulässig den Kreis der Beschenkten auf die anwesenden Personen zu beschränken. Arbeitnehmer, die nicht teilnehmen, haben daher keinen Anspruch auf das Geschenk (ArbG Köln, Az. 3 Ca 1819/13).

Die Weihnachtsfeier aus Sicht des Arbeitgebers

Die Weihnachtsfeier aus Sicht des Arbeitgebers ist in erster Linie eine **freiwillige Veranstaltung**, die der Stärkung des Betriebsklimas und der innerbetrieblichen Gemeinschaft dient. Ob eine solche Feier stattfindet, liegt grundsätzlich im **Ermessen des Arbeitgebers**, es sei denn, es bestehen betriebliche Übung oder Vereinbarungen, die eine Weihnachtsfeier verbindlich machen. Auch wenn der Arbeitgeber die Feier während der Arbeitszeit organisiert, können Arbeitnehmer die Teilnahme ablehnen, müssen dann jedoch regulär ihrer Arbeit nachgehen.

Bei der Einladung zur Weihnachtsfeier ist der arbeitsrechtliche **Gleichbehandlungsgrundsatz** zu beachten: Alle Mitarbeiter der betreffenden Einheit sollten eingeladen werden, Ausnahmen sind nur aus sachlichen Gründen möglich, etwa, wenn einzelne Mitarbeiter während der Feier Bereitschaftsdienst leisten müssen oder in der Vergangenheit bei ähnlichen Veranstaltungen durch störendes Verhalten aufgefallen sind. Ein pauschaler Ausschluss einzelner Arbeitnehmergruppen ist ohne triftigen Grund nicht zulässig. Arbeitgeber sollten außerdem darauf achten, dass die Einladung die Freiwilligkeit der Teilnahme klar kommuniziert, um Missverständnisse zu vermeiden und die Motivation zu erhöhen.

Das **Verhalten** auf der Weihnachtsfeier kann ebenfalls arbeitsrechtlich relevant sein. Auch wenn die Atmosphäre entspannter ist als am Arbeitsplatz, bleiben die **arbeitsvertraglichen Nebenpflichten** bestehen. Fehlverhalten, wie Beleidigungen, sexuelle Belästigungen oder körperliche Übergriffe, kann arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, bis hin zu Abmahnung oder Kündigung. Übermäßiger Alkoholkonsum entschuldigt kein unangemessenes Verhalten und berechtigt nicht, am nächsten Tag unentschuldigt der Arbeit fernzubleiben. Arbeitgeber sind daher gut beraten, klare Regeln und

Erwartungen zu kommunizieren und bei der Auswahl des Rahmens der Feier auf ein Umfeld zu achten, das professionelles Verhalten fördert, ohne die gesellige Stimmung zu untergraben.

Weihnachtsgrüße

Wir sind zuversichtlich, dass Ihnen mit Hilfe unserer Ausführungen eine schöne betriebliche Weihnachtszeit ohne unerwünschte Zwischenfälle gelingt und wünschen Ihnen und Ihrer Belegschaft eine fröhliche Weihnachtszeit, erholsame Feiertage und einen guten Start ins neue Jahr, voller Erfolg, Gesundheit und gemeinsamer Freude.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 221 650 65-129
detlef.grimme@loschelder.de



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



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



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



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



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



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
+49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzel
+49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de



Dr. Moritz Waltermann
+49 221 65065-129
moritz.waltermann@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