

Kurz gefragt

How to Weihnachtsfeier – die arbeitsrechtliche Sicht

Wir haben mit Maximilian Wittig, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner der Kanzlei Wittig Ünalp, über die betriebliche Weihnachtsfeier gesprochen. Er hat uns im Rahmen dieses Kurzinterviews die wichtigsten Fragen, die sich aus arbeitsrechtlicher Sicht stellen, beantwortet.

Nicht alle Arbeitnehmer schauen mit Vorfreude auf die betriebliche Weihnachtsfeier. Kann für diesen Termin Anwesenheitspflicht bestehen?

Nein, die betriebliche Weihnachtsfeier kann kein Pflichttermin sein. Wenn sie allerdings während der Arbeitszeit stattfindet, sind auch nur die teilnehmenden Personen von der Arbeit befreit. Wer nicht dabei ist, muss die Arbeit – wie gewohnt – antreten. Sollten auf der Feier Weihnachtsgeschenke verteilt werden, besteht für die ferngebliebenen Mitarbeiter kein Anspruch darauf.

Bei ausgelassener Stimmung und etwaigem Alkoholkonsum kann es schnell zu Sachschäden kommen. Wer haftet hierfür?

Wenn die Weihnachtsfeier in den Betriebsräumen des Unternehmens stattfindet, hat dieses i. d. R. auch den Schaden zu tragen. Aber: Wer vorsätzlich handelt, muss für den Schaden aufkommen, da dann laut den Grundsätzen des innerbetrieblichen Schadensausgleichs eine besonders schwere Missachtung der erforderlichen Sorgfalt vorliegt.

Wie sieht es mit Personenschäden aus? Haftet hierfür auch der Arbeitgeber oder ist ein Unfall über die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt?

Sofern sich jemand auf einer betrieblichen Weihnachtsfeier verletzt, ist das grundsätzlich über die gesetzliche Unfallversicherung abgedeckt. Sei es ein Sturz auf der Tanzfläche oder eine Verletzung an einem gesprungenen Glas. Wenn die Mitarbeiter jedoch nach dem vom Arbeitgeber anvisierten Ende der betrieblichen Feier privat weiterfeiern, entfällt der Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Auch wenn übermäßiger Alkoholkonsum zu dem Personenschaden geführt hat, kann der Versicherungsschutz entfallen. Solange die gesetzliche Unfallversicherung greift, ist auch ausgeschlossen, dass die Kollegen untereinander Schadensersatzansprüche durchsetzen können.

Kann der Arbeitgeber den Alkoholkonsum auf der Weihnachtsfeier denn verbieten, um seine Mitarbeiter vor Schäden und sich vor einer Haftung besser zu schützen?

Klares Ja! Arbeitgeber können aufgrund des ihnen obliegenden Weisungsrechts anordnen, dass kein Alkohol während der Weihnachtsfeier konsumiert werden darf. Sofern ein Betriebsrat besteht, bedarf es dafür allerdings einer Betriebsvereinbarung. Arbeitgeber sollten sich jedoch grundsätzlich und nicht nur speziell für die Weihnachtsfeier die Frage stellen, wie es mit dem Alkoholkonsum während der Arbeit aussieht. Man sollte im besten Falle bereits im Arbeitsvertrag hierzu eine Regelung treffen.

Wie sieht es hinsichtlich unprofessionellen Verhaltens, z. B. in Form von Beleidigungen, aus? Welche Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis bestehen hier trotz des privaten Anscheins der Veranstaltung?

Spätestens seit der MeToo-Bewegung sollte hofentlich jedem klar sein, dass sexuelle Übergriffe, verbaler und physischer Natur, Konsequenzen zur Folge haben – auch wenn Alkohol im Spiel ist. Die Weihnachtsfeier ist kein rechtsfreier Raum, auch hier gelten die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten. Zu diesen zählt auch die Pflicht zur Rücksichtnahme und zur Wahrung der Interessen des Unternehmens. Wenn jemand dagegen verstößt – zum Beispiel durch Beleidigungen – kann das durchaus arbeitsrechtliche Konsequenzen haben, je nach den Umständen des Einzelfalls und dem Gewicht der Pflichtverletzung sogar bis hin zur fristlosen Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daneben ergeben sich auch oftmals strafrechtliche Konsequenzen.

Es ist auch denkbar, dass sich zwei Mitarbeiter nicht nur auf der Tanzfläche gut verstehen, sondern sich auf der Weihnachtsfeier sogar nähern. Können Arbeitgeber dies untersagen?

Kein Arbeitgeber in Deutschland kann verbieten, dass sich Kollegen ineinander verlieben oder eine Beziehung eingehen. Dasselbe gilt auch für die Weihnachtsfeier. Wenn beide Personen einverstanden sind, können diese sich auch körperlich

nähern. Während der Arbeitszeit sollten körperliche Annäherungen allerdings unterbleiben. Dies könnte einen Arbeitszeitbetrug darstellen und die Mitarbeiter könnten eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses riskieren.

Dürfen Mitarbeiter wegen Fehlverhaltens oder aus anderen Gründen von der Teilnahme ausgeschlossen werden?

Ein Ausschluss einzelner Personen von der Weihnachtsfeier ist immer dann möglich, wenn das Unternehmen einen sachlichen Grund für diese Ungleichbehandlung benennen kann. Anderenfalls könnte ein Verstoß gegen den arbeitsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz vorliegen.

Ein Glas zu viel, dafür zu wenig Schlaf: Muss der Arbeitgeber das Zuspätkommen oder gar die Arbeitsunfähigkeit am nächsten Tag akzeptieren?

Hier stimmt der Spruch: Wer feiern kann, der kann auch arbeiten. Für den Tag nach der Weihnachtsfeier gelten keine Besonderheiten. Handelt es sich um einen regulären Arbeitstag, besteht auch die Pflicht, pünktlich zur Arbeit zu erscheinen und die Arbeitsleistung wie gewöhnlich zu erbringen. Ausnahmen müssen immer abgesprochen werden. Sei es, indem man Urlaub nimmt oder Überstunden einbringt. Die Anrechnung der Weihnachtsfeier als Überstunden ist jedoch nicht möglich.

Erscheinen Arbeitnehmer nicht zur Arbeit und haben hierfür keine Entschuldigung, kann eine Kündigung drohen. Eine Flucht in eine Arbeitsunfähigkeit ist da auch meistens keine Lösung. Sollte der übermäßige Alkoholkonsum Grund für die Arbeitsunfähigkeit sein, handelt es sich um eine selbstverschuldete Arbeitsunfähigkeit und ein Entgeltfortzahlungsanspruch scheidet aus. Noch schlimmer kann es für den Arbeitnehmer ausgehen, wenn er tatsächlich gar nicht arbeitsunfähig erkrankt ist. Auch in diesem Fall droht eine fristlose Kündigung, dann jedoch wegen Vortäuschens einer Arbeitsunfähigkeit.