



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

Zwischen Glühwein und Gesetz: Weihnachtsfeiern im Glanze des Arbeitsrechts

Littler[®]



Präsentiert von



CAROLIN HARTMANN

Senior Associate, Hamburg



ALKE SUNDERMANN, LL.M.

Senior Associate, Hamburg

Gar nicht besinnlich

Ende mit Schrecken: Sechs Verletzte bei Weihnachtsfeier

Quelle: schwaebische.de, 24.11.2024



◆ WEIHNACHTSFEIER

Außerordentliche Kündigung: Sexuelle Belästigung auf einer Betriebsfeier

Quelle: humanresourcesmanager.de, 25.11.2024

Arbeitsrecht: Betriebsrat gekündigt wegen Prügelei nach Gesang auf Weihnachtsfeier

Quelle: anwalt.de, 18.12.2023

3. Schöne Bescherung: Der Heimweg

2. Die Feier: Eine „Stille Nacht“?

**1. "Ihr Kinderlein kommet":
Einladung, Arbeitszeit und weitere Vorfragen**

Teilnahmepflicht bei Weihnachtsfeiern?

- Feiern **außerhalb** der Arbeitszeit:
 - Grds. keine Verpflichtung möglich, freie Entscheidung
 - Kein Direktionsrecht nach § 106 GewO
- Feiern **während** der Arbeitszeit:
 - Teilnehmende Arbeitnehmer werden von der Arbeit freigestellt
 - Alle anderen, die nicht teilnehmen wollen, müssen regulär weiterarbeiten

Mitbestimmung durch den Betriebsrat

- **Kein Mitbestimmungsrecht:**
 - Betriebsrat hat kein Mitbestimmungsrecht bezüglich der Durchführung („Ob“) oder der Gestaltung („Wie“) der Weihnachtsfeier.
- **Ausnahme:**
 - Mitbestimmung könnte nur greifen, wenn durch die Feier Überstunden entstehen (§ 87 I Nr. 3 BetrVG).
 - Beispiel: Feier außerhalb der Arbeitszeit mit verpflichtender Teilnahme.

Ausschluss einzelner Mitarbeiter?

Rechtliche Voraussetzungen für Ausschluss:

- Ausschluss nur bei sachlichem Grund zulässig

Beispiele für zulässige Gründe:

- Frühere Störungen oder Konflikte durch den Mitarbeiter.
- Betriebliche Erfordernisse, z. B. Aufrechterhaltung des Betriebs durch anwesende Mitarbeiter.

Pauschale Ausschlüsse, z. B. von unwiderruflich freigestellten Mitarbeitern, sind unzulässig.

3. Schöne Bescherung: Der Heimweg

2. Die Feier: Eine „Stille Nacht“?

1. Ihr Kinderlein kommet: Einladung, Vergütung und weitere Vorfragen

- **Betriebliche Übung:**
 - Regelmäßige Geschenke können einen rechtlichen Anspruch begründen
- **Versteuerbares Einkommen**
- **Gleichbehandlungsgrundsatz**
- **Datenschutz**



- **Allgemeine Prinzipien:**
 - Fehlverhalten auf Weihnachtsfeiern kann arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.
 - Grundsatz der Verhältnismäßigkeit: Abmahnung ist meist erforderlich, bevor eine Kündigung ausgesprochen wird
- **Abmahnung nicht immer notwendig:**
 - Tätliche Angriffe oder schwere Pflichtverletzungen rechtfertigen eine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

- Fristlose Kündigung eines Betriebsratsmitglieds mit 24-jähriger Betriebszugehörigkeit nach tätlichem Angriff
- Betriebsratsmitglied schlug einem Kollegen ins Gesicht, nachdem dieser gegen seine Gesangseinlage protestierte

Außerordentliche Kündigung gerechtfertigt:

- Tätlicher Angriff stellt eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten dar.
- Arbeitgeber hat Fürsorgepflicht gegenüber allen Arbeitnehmern.
- Keine vorherige Abmahnung erforderlich bei derartigem Fehlverhalten.

Beispiel aus der Rechtsprechung:

- Arbeitnehmer wurde gekündigt, nachdem er im Vorfeld der Feier bereits Ärger angekündigt und dann seinen Vorgesetzten mehrfach beleidigt hatte.

Außerordentliche Kündigung gerechtfertigt:

- Grobe und wiederholte Beleidigungen rechtfertigen eine fristlose Kündigung.
- Auch bei 23-jähriger Betriebszugehörigkeit wurde keine Abmahnung als notwendig angesehen, da die Beleidigungen öffentlich vor Kollegen und in nüchternem Zustand erfolgten

3. Schöne Bescherung: Der Heimweg

2. Die Feier: Eine „Stille Nacht“?

1. "Ihr Kinderlein kommet": Einladung, Vergütung und weitere Vorfragen

Haftung auf dem Nachhauseweg

- Grundsätzliches zum Arbeitsunfall/Wegeunfall (Weihnachtsfeier)

Merkmale	Arbeitsunfall (Weihnachtsfeier)	Wegeunfall (Weihnachtsfeier)
Ort des Unfalls	Am Veranstaltungsort der Weihnachtsfeier (z.B. Restaurant, Veranstaltungsraum)	Auf dem Weg zur oder von der Weihnachtsfeier
Versicherte Tätigkeit	Teilnahme an der Feier, solange Teil des offiziellen Programms	Weg zur Feier oder Rückweg nach Hause
Versicherungsschutz	Während der gesamten Feier, solange Teil des offiziellen Programms	Nur auf dem direkten Weg zur oder von der Feier

Ausnahmen und praktische Hinweise



Kein Schutz bei relativer oder absoluter Fahruntüchtigkeit

Wenn Alkohol- oder Drogeneinfluss **wesentliche Unfallursache** ist



Kein Schutz bei wesentlicher Abweichung vom direkten Nachhauseweg



Praktische Hinweise

Möglichkeit der Organisation von Transportmöglichkeiten (z. B. Shuttle-Service, Taxi) kann Risiken minimieren.

Key Take-aways:

1

Die Teilnahme an der Feier ist i.d.R. freiwillig und sollte inklusiv ausgestaltet werden.

2

Wer die Feier empfindlich stört, muss mit Abmahnung bis hin zur Kündigung rechnen.

3

Versicherungsschutz beim Hin- und Rückweg, nicht jedoch bei "privaten" Wegeunfällen nach der Feier.



Heads Up Arbeitsrecht.
15 Minutes.

**Vielen Dank für
Ihre Teilnahme.**

**Bis zum
nächsten Mal:**

19.12.2024

11.45-12.00 Uhr