

RECHT

Keine Geschenke vom Chef

Die Teilnahme an Weihnachtsfeiern geschieht auf freiwilliger Basis, aber eine Absage kann Nachteile haben

VON JUTTA GLOCK

In vielen Unternehmen finden im Dezember wieder Weihnachtsfeiern statt. Manche Beschäftigte freuen sich darauf, andere verzichten gern auf die Teilnahme. Wer an der Weihnachtsfeier nicht teilnehmen möchte, muss dies nach dem geltenden Recht auch nicht tun. Denn eine Teilnahmepflicht würde gegen das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers verstoßen.

Nun gab es einen Streitfall vor dem Arbeitsgericht Köln anlässlich einer Weihnachtsfeier, bei der der Arbeitgeber für alle Anwesenden – ohne vorherige Ankündigung – ein iPad mini im Wert von etwa 400 Euro verschenkte. Mit diesem Geschenk wollte der Arbeitgeber die in der Vergangenheit geringe Teilnehmerzahl an Betriebsfeiern steigern. Deshalb bekamen auch nur die 75 anwesenden Mitarbeiter ein iPad. Wer nicht bei der Feier war, hatte Pech.

Ein Angestellter hatte gegen die Vergabe des Geschenks als Belohnung für die freiwillige Teilnahme an der Weihnachtsfeier geklagt. Er sei zum Zeitpunkt der Feier arbeitsunfähig gewesen und berief sich daher im Nachhinein auf den Grundsatz der Gleichbehandlung. Das Gericht wies die Klage ab. Denn das Unternehmen hat mit dem Geschenk „das freiwillige Engagement“ außerhalb der Arbeitszeit belohnt. Damit ist das Geschenk eben nicht mit einer Vergütung für die Arbeitsleistung zu vergleichen. Dem Arbeitgeber steht jederzeit das Recht zu, Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln.

Eine andere Fallkonstellation liegt vor, wenn das Unternehmen einzelne Arbeitnehmer von der Weihnachtsfeier ausschließt, in dem diese nicht eingeladen werden. Denn grundsätzlich haben alle Arbeitnehmer des Unternehmens oder einer Abteilung das Recht zur Teilnahme, da der allgemeine arbeitsrechtliche Gleichbehand-

lungsgrundsatz einen willkürlichen Ausschluss von der Weihnachtsfeier verbietet.

Zu bedenken ist auch, dass sich alle Arbeitnehmer bei betrieblichen Weihnachtsfeiern in ihrem „normalen Arbeitsumfeld“ bewegen. Trotz der Feierlichkeiten bleiben damit die arbeitsvertraglichen Nebenpflichten bestehen. Ein übermäßiger Alkoholkonsum oder beispielsweise die Beleidigung von Kollegen oder Vorgesetzten im Rahmen der Weihnachtsfeier stellen Pflichtverletzungen dar, die gegebenenfalls sogar in schweren Fällen mit einer Kündigung gerechtfertigt werden können.

Wenn die Weihnachtsfeier im Unternehmensinteresse liegt und betrieblichen Zwecken dient und die Unternehmensleitung die Kosten trägt, besteht für alle Beschäftigten auch der gesetzliche Unfallschutz und zwar sogar auf dem direkten Hin- und Rückweg. Allerdings bestimmt der Chef das Ende der Feierlichkeit. Beschließt er die Veranstaltung offiziell, sind anschließende Unfälle im weiteren Verlauf des Abends nicht mehr durch die betriebliche Unfallversicherung abgedeckt.

An dem Charakter einer Arbeitgeberweihnachtsfeier ändert sich auch dadurch nichts, wenn die Mitarbeiter die Weihnachtsfeier selbst organisieren und sich an den Kosten beteiligen, was in großen Firmen deutlich häufiger vorkommt als in kleinen Unternehmen. Unabhängig von eventuellen Geschenken sollte schon aus Gründen des Zusammenhaltes eine Teilnahme an einer betrieblichen Weihnachtsfeier immer in Betracht gezogen werden.



Die Autorin **Dr. Jutta Glock** ist Rechtsanwältin und Inhaberin der Berliner Anwaltskanzlei Glock & Professionals – Fachanwälte für Arbeitsrecht. www.agpkanzlei.de



RAUFELD/RIGAUD



CREDIT

Die Teilnahme an der Weihnachtsfeier ist dem allgemeinen Betriebsklima zuträglich.

URTEILE

DOKTORTITEL: Das unbefugte Führen eines Dokortitels gibt einem Arbeitgeber nicht automatisch eine rechtliche Grundlage für die fristlose Kündigung des Angestellten. Zu diesem Urteil kam das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf im Fall eines Abteilungsleiters in einem Maschinenbauunternehmen, der an einer privaten Universität in den USA seinen Doktor gemacht hatte, welcher in Deutschland allerdings nicht anerkannt ist. Ein anonymes Hinweisgeber hatte den Kläger beim Wissenschaftsministerium angezeigt, worauf dem Mann das Führen des Dokortitels untersagt wurde. Als Konsequenz sprach der Arbeitgeber zudem eine fristlose Kündigung wegen Täuschung aus. Das LAG erklärte die Kündigung nun für unrechtmäßig, da dem Kläger nicht nachgewiesen werden konnte, den Arbeitgeber in böser Absicht getäuscht zu haben. Zudem habe das Unternehmen nicht dargelegt, dass der Titel für die Einstellung des Diplom-Kaufmanns entscheidend gewesen sei. Der Mann sei durch den Entzug des Titels schon genug gestraft. (rfd.) (Az: 2 Sa 950/13)

KÖRPERGRÖSSE: Zwischen 1,65 Meter und 1,98 Meter müssen Männer und Frauen laut einer tariflichen Regelung groß sein, um für eine Pilotenausbildung zugelassen zu werden. „Diskriminierung!“ befand nun das Arbeitsgericht Köln und gab der Klage einer jungen Frau statt, die die erforderliche Körpergröße um 3,5 Zentimeter unterschreitet und deswegen nicht für eine Ausbildung angenommen worden war. Das Gericht erklärte, dass die willkürliche Regelung weibliche Bewerber diskriminiere, da sie mehr Frauen als Männer von der Pilotenausbildung ausschließe. Das beklagte Luftfahrtunternehmen konnte zudem keine sachliche Rechtfertigung der Mindestgröße vorlegen. Zum Vergleich wurde der Ausbildungsvertrag eines Schwesterunternehmens herangezogen, der eine Mindestgröße von lediglich 1,60 Meter vorschreibt. Eine Schadensersatzforderung wegen Verstoßes gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz lehnte das Gericht jedoch ab, da der Arbeitgeber nicht vorsätzlich gehandelt habe. (rfd.) (Az: 15 Ca 3879/13)