

Pressemitteilung

Hochschule Fresenius

Melanie Hahn

25.11.2019

<http://idw-online.de/de/news727701>

Buntes aus der Wissenschaft
fachunabhängig
überregional



Weihnachtszeit: Was arbeitsrechtlich erlaubt ist, was nicht

Auch die besinnliche Weihnachtszeit kann arbeitsrechtliches Konfliktpotenzial bergen. Der Arbeitnehmer möchte zum Beispiel zwischen den Feiertagen nicht arbeiten, aber der Arbeitgeber gewährt keinen Urlaub. Hat man zudem Anspruch auf Weihnachtsgeld? Und darf man in der Mittagspause Glühwein trinken? Prof. Dr. Michael Fuhlrott, Arbeitsrechtler und Professor an der Hochschule Fresenius, erklärt im Interview, was arbeitsrechtlich zu beachten ist.

Heiligabend und Silvester – sind das nicht gesetzliche Feiertage?

Nein, leider nicht. Heiligabend und Silvester sind reguläre Arbeitstage. Wer freihaben möchte, muss hierfür also Urlaub beantragen. Gewährt der Arbeitnehmer bezahlten Sonderurlaub, ist dies ein Entgegenkommen des Arbeitgebers. Viele Tarifverträge sehen jedoch vor, dass an Heiligabend und Silvester bezahlter Sonderurlaub gewährt wird, die Tage ab mittags arbeitsfrei sind oder jedenfalls Zuschläge zu zahlen sind.

Darf der Arbeitgeber Betriebsferien verordnen und den Betrieb zwischen Weihnachten und Neujahr schließen?

Auch wenn der Arbeitnehmer lieber seinen Urlaub für die warme Jahreszeit aufsparen möchte, darf der Arbeitgeber Betriebsferien anordnen und die Arbeitnehmer dazu verpflichten, hierzu Urlaubstage einzusetzen. Besteht ein Betriebsrat, ist dieser allerdings im Vorfeld zu beteiligen. Die Arbeitnehmer müssen natürlich rechtzeitig im Jahr darauf hingewiesen werden, dass sie noch Urlaubstage für die Betriebsferien „aufsparen“ müssen.

Wie sieht es mit dem Weihnachtsgeld aus? Habe ich darauf einen Anspruch?

Laut Gesetz gibt es keinen Anspruch auf Weihnachtsgeld. Rechtlich handelt es sich somit bei Weihnachtsgeld um eine Sonderzuwendung des Arbeitgebers. Damit der Arbeitnehmer eine solche verlangen kann, muss diese daher ausdrücklich im Arbeitsvertrag oder – das ist fast noch häufiger – in einem entsprechenden Tarifvertrag vorgesehen sein. Dieser muss zudem auf das Arbeitsverhältnis anwendbar sein. Dafür muss der Arbeitsvertrag entweder ausdrücklich auf den Tarifvertrag Bezug nehmen oder Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen tarifgebunden sein.

Ansonsten gibt es kein Weihnachtsgeld?

Im Grundsatz ja. Allerdings kann sich ein Anspruch des Arbeitnehmers auch noch aus den Grundsätzen der sogenannten betrieblichen Übung ergeben. Gewährt ein Arbeitgeber ohne Vorbehalt dreimalig in Folge eine Leistung, entsteht hierauf ein arbeitnehmerseitiger Rechtsanspruch. Zahlt der Arbeitgeber also freiwillig in den Jahren 2016, 2017 und 2018 ein Weihnachtsgeld, so können die Arbeitnehmer dies auch wieder 2019 verlangen.

Die Weihnachtszeit ist kostspielig. Darf ich nebenberuflich als Weihnachtsmann oder auf dem Weihnachtsmarkt arbeiten, um meine Kasse etwas aufzubessern?

Arbeitsrechtlich handelt es sich hierbei um eine so genannte Nebentätigkeit. Die meisten Arbeitsverträge sehen vor, dass der Arbeitnehmer diese zuvor seinem Arbeitgeber anzeigen oder ihn sogar um Erlaubnis bitten muss. Wer dies nicht tut, riskiert arbeitsrechtliche Konsequenzen. Auch ohne entsprechendes Nebentätigkeitsverbot oder eine Anzeigepflicht im Arbeitsvertrag sind Konkurrenzaktivitäten bereits qua Gesetz verboten. Wer also im Einzelhandel Lebensmittel verkauft, darf ohne ausdrückliche Erlaubnis dies auf dem Weihnachtsmarkt nicht tun. Das private

Verkleiden als Weihnachtsmann in Nachbarschaft, Freundeskreis oder Familie unterfällt dem aber natürlich nicht.

Einige Kunden verschenken großzügige Weihnachtspresents. Ist es bedenklich, sie anzunehmen?

Vorsicht vor der Annahme von Geschenken! Insbesondere, wenn auch nur der Verdacht einer Beeinflussung der Arbeitstätigkeit wie zum Beispiel der Bevorzugung von Lieferanten bei der Vergabe von Aufträgen denkbar ist, droht hier nicht nur eine Kündigung, sondern kann ein solches Verhalten auch strafrechtliche Folgen haben. Arbeitnehmer sollten sich daher erkundigen, bis zu welcher Höhe Geschenke entgegengenommen werden dürfen und im Zweifel ihren Vorgesetzten über ein erhaltenes oder auch nur angebotenes Geschenk informieren und sich die Annahme des Geschenks „freigeben“ lassen.

Weihnachtszeit ist Glühweinzeit: Darf ich mit Kolleginnen und Kollegen in der Mittagspause Glühwein trinken?

Zunächst gilt: Es kommt auf den konkreten Job an. Ein Busfahrer oder eine Krankenschwester in der Notaufnahme dürfen selbstverständlich in ihren Pausenzeiten keinen Glühwein trinken. Im Übrigen darf ich in der Pause einen Glühwein nur dann trinken, wenn ich danach weiterhin vollständig in der Lage bin, meinen Arbeitsaufgaben nachzukommen. Kann ich dies nicht mehr, drohen Abmahnung oder unter Umständen auch eine Kündigung. Von daher empfiehlt sich Kinderpunsch für die Mittagspause und alkoholische Getränke erst nach Feierabend.

Sind Mitarbeiter dazu verpflichtet, zu der Weihnachtsfeier ihres Arbeitgebers zu gehen? Üblicherweise finden Weihnachtsfeiern außerhalb der regulären Arbeitszeit statt. In diesem Fall besteht keine Teilnahmepflicht, so dass der Arbeitnehmer ohne Angst vor Sanktionen fernbleiben darf. Welche atmosphärischen Auswirkungen dies im Betrieb oder bei Vorgesetzten haben mag, ist natürlich ebenfalls ein Aspekt. Im Übrigen ist zu beachten: Man feiert gemeinsam mit Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern, die man auch am nächsten Tag noch wieder sieht. Redselige Alkoholexzesse und unangemessenes Verhalten können nicht nur karriereschädigend sein, sondern bei Ausfallerscheinungen oder Belästigungen von Kollegen auch ernste arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Über die Hochschule Fresenius

Die Hochschule Fresenius mit ihren Standorten in Berlin, Düsseldorf, Frankfurt am Main, Hamburg, Idstein, Köln, München und Wiesbaden sowie dem Studienzentrum in New York gehört mit über 13.000 Studierenden zu den größten und renommiertesten privaten Hochschulen in Deutschland. Sie blickt auf eine mehr als 170-jährige Tradition zurück. 1848 gründete Carl Remigius Fresenius in Wiesbaden das „Chemische Laboratorium Fresenius“, das sich von Beginn an sowohl der Laborpraxis als auch der Ausbildung widmete. Seit 1971 ist die Hochschule staatlich anerkannt. Sie verfügt über ein sehr breites, vielfältiges Fächerangebot und bietet in den Fachbereichen Chemie & Biologie, Design, Gesundheit & Soziales, onlineplus sowie Wirtschaft & Medien Bachelor- und Masterprogramme in Vollzeit sowie berufsbegleitende und ausbildungsbegleitende (duale) Studiengänge an. Die Hochschule Fresenius ist vom Wissenschaftsrat institutionell akkreditiert. Bei der Erstakkreditierung 2010 wurden insbesondere ihr „breites und innovatives Angebot an Bachelor- und Master-Studiengängen“, „ihre Internationalität“ sowie ihr „überzeugend gestalteter Praxisbezug“ vom Wissenschaftsrat gewürdigt. Im April 2016 wurde sie vom Wissenschaftsrat für weitere fünf Jahre reakkreditiert.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website:
www.hs-fresenius.de

URL zur Pressemitteilung: <http://www.hs-fresenius.de>