



## Weihnachtlich feiern mit Stil

ARAG Experten mit Tipps für eine gelungene Weihnachtsfeier im Büro

**Weihnachtsfeiern im beruflichen Umfeld sind eine wunderbare Gelegenheit, das Jahr gemeinsam mit Kollegen ausklingen zu lassen und in entspannter Atmosphäre Kontakte zu vertiefen. Doch auch in dieser lockeren Umgebung gilt es, bestimmte Verhaltensregeln zu beachten, um einen positiven Eindruck zu hinterlassen und berufliche Beziehungen nicht unnötig zu belasten. Die ARAG Experten haben daher einen kleinen Knigge zusammengestellt, damit die Weihnachtsfeier für alle Beteiligten ein voller Erfolg wird.**

### Wer darf teilnehmen?

Egal, ob Auszubildender, Minijobber, Praktikant oder Abteilungsleiter – eine Einladung zu einer offiziellen Unternehmens-Weihnachtsfeier gilt für alle. Im Sinne der Gleichbehandlung dürfen einzelne Mitarbeiter daher nicht von der Weihnachtsfeier ausgeschlossen werden. Laut ARAG Experten können sogar freigestellte Mitarbeiter ein Recht auf Teilnahme haben (Arbeitsgericht Köln, Az.: 8 Ca 5233/16).

### Haupt-Peinlichkeits-Faktor: Alkohol

Ob Wein, Bier oder der hochprozentige „Absacker“ – üblicherweise gehören alkoholische Getränke auf den meisten betrieblichen Weihnachtsfeiern dazu. ARAG Experten raten allerdings unbedingt zu umsichtigem Umgang mit derartigen Drinks im Kollegenkreis. Denn Alkohol lockert die Zunge und senkt die Hemmschwelle. Der Abend kann daher nicht nur peinlich werden, sondern ernste Konsequenzen nach sich ziehen. Wer nämlich in betrunkenem Zustand seine Kollegen oder den Chef beleidigt oder auf andere Weise ausfallend wird, muss mit einer Abmahnung oder Kündigung rechnen. Der Alkoholpegel spielt dabei juristisch keine Rolle und kann daher nicht als Entschuldigung dienen, sich danebenzubenehmen. Sollte es übrigens eine betriebliche Null-Promille-Regel geben, gilt diese zunächst einmal auch für die Weihnachtsfeier. In diesem Fall kann ein Verstoß dagegen auch ohne weitere Eklats bereits zu ernsthaften Konsequenzen führen.

### Don't drink alleine weiter

Ist die „offizielle“ Weihnachtsfeier beendet, kann natürlich noch weitergefeiert werden. Allerdings auf eigene Rechnung. Zudem raten die ARAG Experten davon ab, die Party im Büro oder auf dem Firmengelände fortzuführen. Das kann nämlich den Job kosten. So geschehen nach einer Weihnachtsfeier einer Weinkellerei. Diese fand zwar in einem externen Restaurant statt, doch zwei feierwütige Mitarbeiter zog es nach dem offiziellen Teil wieder an ihren Arbeitsplatz. In der eigenen Weinkellerei tranken die beiden Arbeitnehmer weiter – schließlich saß man ja an der Quelle. Das Ergebnis des mitternächtlichen Saufgelages: Vier geleerte Flaschen Wein, zahlreiche Zigarettensammel – immerhin im Abfallbehälter –, eine zerquetschte Mandarine – leider nicht im Mülleimer, sondern Reste davon an der Wand und auf dem Fußboden – sowie eine Lache Erbrochenes – leider neben der Eingangstür. Beide Arbeitsverhältnisse wurden fristlos gekündigt. Der eine Mitarbeiter klagte gegen seine Kündigung. Allerdings ohne Erfolg: Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf machte deutlich, dass das Arbeitsverhältnis in diesem Fall ohne Abmahnung beendet werden konnte.



Die Parteien einigten sich daraufhin auf eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vergleich (Az.: 3 Sa 284/23).

### **Kollegiales Anfassen – auch zur Weihnachtszeit kein Kavaliersdelikt**

Deutlich übers Ziel hinaus geht es, wenn es zu zweideutigen Witzen oder sogar zum „Angrabschen“ kommt. Denn beides fällt bereits unter sexuelle Belästigung und ist in jedem Falle eine Abmahnung oder eine Kündigung wert. Laut ARAG Experten kann es zudem eine Anzeige geben. Der Compliance-Abteilung des Unternehmens oder der Geschäftsleitung bleibt da nicht viel Handlungsspielraum, denn hier kann Sexismus im Spiel sein und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz greifen. So entschied zum Beispiel das Arbeitsgericht Elmshorn eindeutig, dass aufgrund einer verbalen Entgleisung eines Mitarbeiters gegenüber seiner Kollegin im Rahmen der betrieblichen Weihnachtsfeier eine sofortige Kündigung gerechtfertigt sei. Nicht einmal eine vorherige Abmahnung war nötig (Az.: 3 Ca 1501 e/22).

### **Datenschutz gilt auch unterm Tannenbaum**

Schnapschüsse sind eine schöne Erinnerung – für den, der es mag und diese gestattet hat. Ohne Erlaubnis wird es schwierig. Denn andere zu fotografieren, berührt das Persönlichkeitsrecht und das gilt auch auf Partys. Insbesondere das Posten der Fotos und Videos in den sozialen Medien ist laut ARAG Experten ohne Einwilligung nicht erlaubt. Zudem ist es unter Umständen nicht im Sinne des Unternehmens. Allerdings ist auch die Geschäftsleitung gefragt: Je deutlicher Regeln für die Feier kommuniziert sind, desto weniger Unstimmigkeiten gibt es in der Regel im Nachgang.

### **Am besten unfallfrei**

Hat ein Mitarbeiter auf der betrieblichen Weihnachtsfeier einen Unfall, so greift die gesetzliche Unfallversicherung dann, wenn die Feier tatsächlich offiziell war. Das heißt, sie muss von der Unternehmensleitung veranstaltet, gefördert oder zumindest ausdrücklich gebilligt sein und entweder der kompletten Belegschaft oder aber zumindest der jeweiligen Abteilung offenstehen. Dann wird ein Unfall wie ein Arbeitsunfall gewertet und der Versicherungsschutz greift auch auf dem Hin- und Rückweg zur Feier. Auch die Vorbereitungen für die Feier fallen bereits unter den Versicherungsschutz.

Die ARAG Experten weisen aber auf weitere wichtige Aspekte hin: Es kann das offizielle Ende der Weihnachtsfeier bedeuten, wenn der Chef sie verlässt. Dann endet auch der Versicherungsschutz. Ebenso kann der Schutz entfallen, wenn nur noch der Chef und ein einziger Mitarbeiter anwesend sind. Denn dies könnte auch als privates Zusammensein ausgelegt werden (Hessisches Landessozialgericht, Az.: L 3 U 71/06). Übrigens: Sind auch externe Gäste zur Weihnachtsfeier eingeladen, sind sie laut ARAG Experten nicht unfallversichert.

### **Arbeitszeit oder Freizeit?**

Wer all diesen Risiken lieber entgehen möchte und ohnehin kein Partymensch ist, kann der Feier durchaus auch fernbleiben. Denn die ARAG Experten verweisen an dieser Stelle auf das Arbeitsrecht, demzufolge die Weihnachtsfeier keine Pflicht ist – nicht einmal, wenn sie zur Arbeitszeit stattfindet. Wer sich entziehen möchte, muss dann allerdings arbeiten oder Urlaub nehmen. Sollte das Umsetzen der Tätigkeit zu dem Zeitpunkt wegen des Fehlens der Kollegen aber nicht möglich sein, kann der



Mitarbeiter auch nach Hause gehen, ohne einen Urlaubstag oder Überstunden vom Zeitkonto einsetzen zu müssen. Allerdings benötigt er die Zustimmung des Vorgesetzten.

Apropos Arbeitszeit: Findet die Weihnachtsfeier während der normalen Arbeitszeit statt, gilt die Feier als Arbeitszeit und muss entsprechend vergütet werden. Steigt die Party jedoch außerhalb der regulären Arbeitszeit, gibt es für die Teilnahme keine Vergütung, weil die Feier in der Freizeit stattfindet. Beginnt die Weihnachtsfeier während der Arbeitszeit und dauert bis nach Feierabend, werden laut ARAG Experten nur die Stunden als Arbeitszeit anerkannt und vergütet, die innerhalb der regulären Arbeitszeit liegen.

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/rechtsschutzversicherung/arbeitsrechtsschutz/arbeitsrecht-ratgeber/>

Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen oder hören? Schauen Sie hier:

<https://www.arag.com/de/newsroom/>

### **Ihre Ansprechpartnerin**

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Pressereferentin

Telefon: 0211 963-3115 Fax: 0211 963-2220

E-Mail: [jennifer.kallweit@arag.de](mailto:jennifer.kallweit@arag.de) [www.arag.de](http://www.arag.de)

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.

**Die ARAG** ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA, Kanada und Australien – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,4 Milliarden €.

**ARAG SE** ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender

**Vorstand** Dr. Renko Dirksen (Sprecher) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer · Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

**Sitz und Registergericht** Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995