

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

Referentin: Silke Rohde
(15.05.2019)



Herzlich willkommen!

Das Online-Seminar beginnt in wenigen Minuten.

Alles Wichtige zu Betriebsfeiern und -ausflügen



Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

Betriebsfeiern

Betriebsfeiern: Die Grundlagen



Ob es eine Betriebsfeier gibt, entscheidet grundsätzlich allein der Arbeitgeber.

2

- Nicht gesetzlich geregelt und normalerweise auch nicht vertraglich oder aus Betriebsvereinbarung bzw. Tarifvertrag.
- Grundsätzlich kann der Arbeitgeber daher alleine darüber entscheiden, ob es eine Betriebsfeier (z. B. Weihnachtsfeier) gibt.
- Wenn es überhaupt eine Anspruchsgrundlage gibt, dann die aus **betrieblicher Übung**.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

**Betriebsfeiern: Pflicht und Recht zur Teilnahme?**

Betriebsfeiern: Pflicht zur Teilnahme?



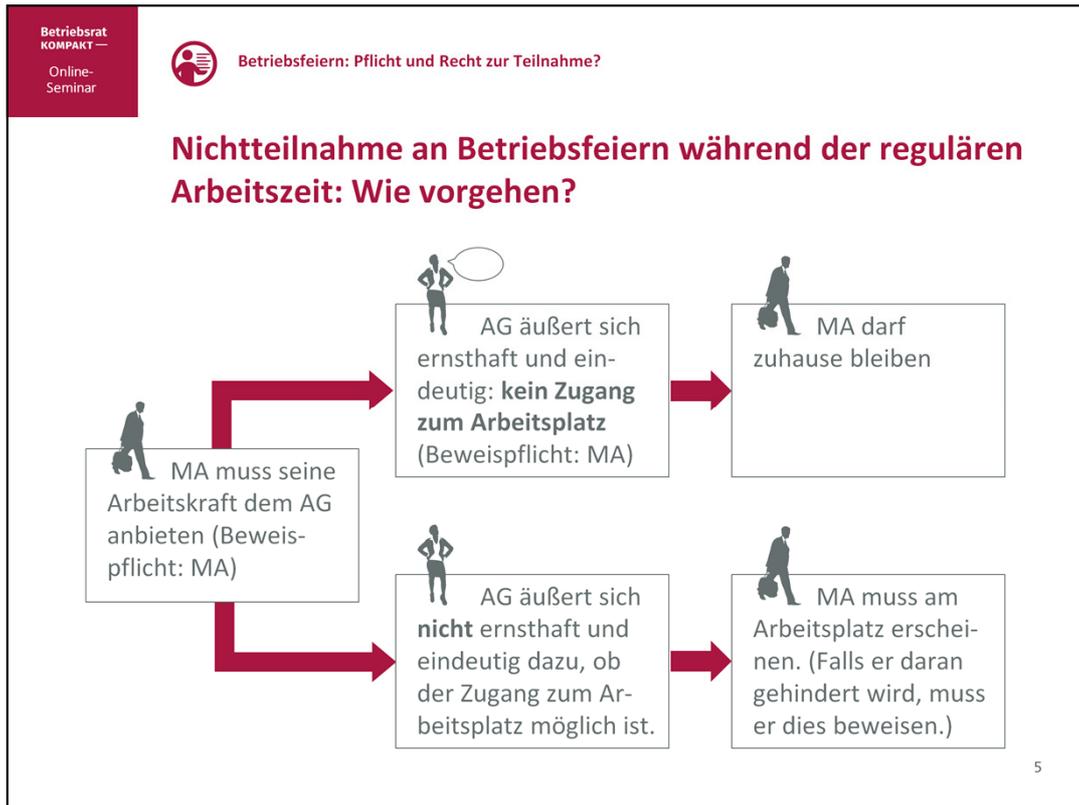
Es besteht keine Pflicht zur Teilnahme an einer Betriebsfeier.

3

- Für die Mitarbeiter besteht keine Pflicht zur Teilnahme an einer betrieblichen Feier.
- Auch das Direktionsrecht des Arbeitgebers kann einen Mitarbeiter nicht zur Teilnahme „zwingen“, da dies nicht zur vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zählt (und auch nicht zu den Nebenpflichten).
- Eine Pflicht zur Teilnahme verstößt gegen das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Mitarbeiter.



- Fällt eine Betriebs- oder Weihnachtsfeier in die reguläre Arbeitszeit eines Mitarbeiters und möchte dieser nicht teilnehmen, gilt Folgendes:
 - ✓ Der Kollege ist dann verpflichtet, in dieser Zeit zu arbeiten. Der Arbeitgeber muss den Nichtteilnehmern die Möglichkeit zur Arbeit geben.
 - ✓ Ist das wegen der betrieblichen Umstände nicht möglich, ist der Arbeitnehmer **unter Fortzahlung des Entgelts für den Zeitraum der Feier freizustellen.**
 - ✓ **Achtung:** Der Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass der Kollege dafür Urlaub nehmen muss. Das gilt als verbotener Zwang zur Teilnahme (s. BAG v. 4.12.1970, 5 AZR 242/70).



- Die Mitarbeiter müssen dem Chef ihre Arbeitskraft anbieten. Erklärt der Chef nach diesem Angebot ernsthaft und eindeutig, dass Zugang zum Arbeitsplatz nicht gewährt wird (diese Erklärung müssen die Kollegen beweisen), können die Beschäftigten zuhause bleiben.
- Anderenfalls müssen die Kollegen auch am Arbeitsplatz erscheinen. Werden diese nicht an den Arbeitsplatz gelassen, müssen Beweise dafür gesichert werden.
- **Tipp:** Sollten mehrere AN nicht teilnehmen wollen, wäre es sinnvoll, wenn diese sich gegenseitig das Angebot zur Arbeit und die Weigerung des AG schriftlich bestätigen.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar



Betriebsfeiern: Pflicht und Recht zur Teilnahme?

Betriebsfeiern: Recht zur Teilnahme



Unzulässig:

Ausschluss einzelner Mitarbeiter
ohne sachlichen Grund



Zulässig:

Ausschluss einzelner
Mitarbeiter mit legitimer
sachlicher Begründung

6

- Grundsätzlich hat jeder Arbeitnehmer das Recht, an einer Betriebsfeier teilzunehmen. Ein Ausschluss einzelner Arbeitnehmer stellt eine **unzulässige Diskriminierung** und einen Verstoß gegen den (arbeitsrechtlichen) Gleichbehandlungsgrundsatz dar.
- Ausnahmen bestehen nur dann, wenn es einen legitimen sachlichen Grund dafür gibt, einzelne Mitarbeiter von der Teilnahme auszuschließen. Ein solcher sachlicher Grund kann z. B. darin liegen, dass im Betrieb eine Notbesetzung verbleiben muss.
- **Tipp:** Dabei sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass er nicht jedes Jahr dieselben Mitarbeiter verpflichtet.



Betriebsteilfeiern

- Lädt der Arbeitgeber nur bestimmte Beschäftigte oder Beschäftigtengruppen ein (z. B. nur die leitenden Angestellten), so handelt es sich nicht mehr um eine betriebliche Feier im arbeits- und versicherungsrechtlichen Sinn.
- Aber auch in diesem Fall sollte der Arbeitgeber darauf achten, dass keine Mitarbeiter bei der Auswahl diskriminiert werden.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar



Betriebsfeiern: Vergütung

Betriebsfeier = Vergütete Arbeitszeit?



Feier **während**
der üblichen Arbeitszeit

Vergütung



Feier **außerhalb**
der üblichen Arbeitszeit

keine Vergütung,
ggf. aber Freizeitausgleich

8

- Regelmäßig stellt der Arbeitgeber die Arbeitnehmer für die Dauer der Feier unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitspflicht frei. Der Arbeitnehmer erhält also seine Vergütung, ohne arbeiten zu müssen.
- Wird die Feier außerhalb der üblichen Arbeitszeit veranstaltet, kann der Arbeitnehmer keine Vergütung beanspruchen.
- Etwas anderes gilt nur, wenn er mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung darüber getroffen, dass für die Teilnahme ein besonderer Freizeitausgleich gewährt wird.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

Betriebsfeiern: Geschenke

Betriebsfeiern: Weihnachtsgeschenke für alle?



Das Verteilen von Weihnachtsgeschenken kann eine **betriebliche Übung** begründen.

Es ist zulässig, Geschenke **nur an die auf der Feier Anwesenden** zu verteilen.

9

- Falls Arbeitgeber auf der Weihnachtsfeier Geschenke verteilen, kann dies eine betriebliche Übung begründen.
- Kein AN darf ohne Grund diskriminiert werden. Zulässig ist es aber, Geschenke nur an die auf der Weihnachtsfeier anwesenden Arbeitnehmer zu verteilen (ArbG Köln v. 18.10.2013, Az.: 3 Ca 1819/13).
- Die sachliche Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung ergibt sich aus dem Umstand, dass der Arbeitgeber das Ziel verfolgt habe, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Arbeitnehmer zur Teilnahme zu motivieren.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

 Betriebsfeiern: Geschenke

Betriebsfeiern: Abgaben auf Geschenke



Geldgeschenke

↓

Immer in vollem Umfang
steuerpflichtig



Sachgeschenke

↓

Unter 44 Euro pro Monat:
steuer- und sozial-
versicherungsfrei
(Sachbezugsfreigrenze)

10

- Auf den Wert des Geschenks werden grundsätzlich Lohnsteuer (BFH, NJW, 2007, 719) und Sozialversicherungsabgaben (LSG Niedersachsen-Bremen vom 25.9.2009, Az.: L 4 KR 109/07) abzuführen sein.
- Geldgeschenke sind **immer** in vollem Umfang steuerpflichtig.
- Bei Sachgeschenken bietet sich die monatliche Sachbezugsfreigrenze von 44 EUR an. Sofern der Chef diese Grenze im Dezember noch nicht für andere Sachleistungen an die Mitarbeiter genutzt hat, bleiben Geschenke bis zu diesem Wert steuer- und sozialversicherungsfrei.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

 Betriebsfeiern: Geschenke

Variante der Steuerfreiheit von Sachgeschenken

Steuerfrei im Kalenderjahr:

2 Betriebsveranstaltungen
mit Kosten pro Arbeitnehmer i.H.v.

max. 110 Euro
(inkl. USt.)


Sachgeschenke
bis 40 Euro
werden
angerechnet.

11

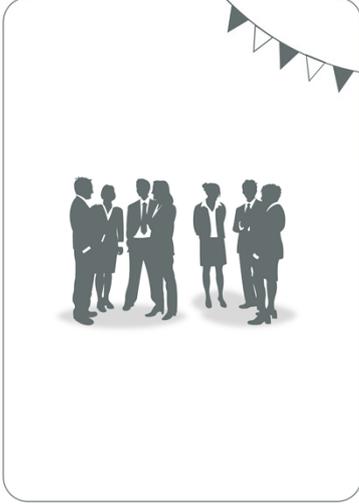
Variante in Sachen Steuerfreiheit:

- Übliche Betriebsveranstaltungen wie Weihnachtsfeiern und Betriebsausflüge sind grundsätzlich steuerfrei. Üblich in diesem Sinne sind bis zu zwei Veranstaltungen im Jahr mit Zuwendungen je Arbeitnehmer und je Veranstaltung bis zu einer Freigrenze von 110 EUR (einschließlich der Umsatzsteuer).
- Das Überreichen von Geschenken ist damit zwar grundsätzlich steuerfrei möglich, allerdings nur für Sachgeschenke und nur bis zu einem Wert von 40 EUR. Der Betrag für das Geschenk wird in die Prüfung der 110-EUR-Freigrenze für Betriebsveranstaltungen einbezogen. Für Feier, Essen und Trinken bleibt somit nur noch der Restbetrag übrig.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

**Betriebsfeiern: Versicherung**

Betriebsfeiern: Unfallversicherungsschutz



Was ist versichert?

- auch Feiern außerhalb des Betriebsgeländes
- auch die Vorbereitung
- alle Tätigkeiten, die mit dem Gemeinschaftszweck vereinbar sind
- auch der (direkte) Heimweg

Voraussetzung

Feier wurde vom Unternehmen organisiert und durchgeführt oder gebilligt und gefördert

12

- Seitens der Unfallversicherung wird eine Feier wie eine normale, versicherte Tätigkeit im Betrieb behandelt. Daher besteht für die Teilnahme an der Weihnachtsfeier als betriebliche Veranstaltung – auch außerhalb des Betriebsgeländes (OLG Frankfurt, MDR 2003, 1053) – Versicherungsschutz in der gesetzlichen Unfallversicherung.
- Dieser beinhaltet alle Tätigkeiten, die mit dem Gemeinschaftszweck der Veranstaltung vereinbar sind. Hierzu zählen Tätigkeiten wie Essen, Sport, Spiele und Tanzen.
- Auch die Vorbereitung des Fests ist versichert.
- Entscheidend ist nur, dass die Feier vom Unternehmen organisiert und durchgeführt oder gebilligt und gefördert wird (z. B. Kostenübernahme).

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

 Betriebsfeiern: Versicherung

Betriebsfeiern: Ende des Versicherungsschutzes



So, liebe Leute,
die Feier ist
beendet!

Der Versicherungsschutz endet mit dem Ende der Feier.
Über dieses entscheidet allein der Arbeitgeber.

13

- Wann die Weihnachtsfeier beendet ist, entscheidet allein der Arbeitgeber. Beschließen einige Mitarbeiter jedoch nach dem offiziellen Ende der betrieblichen Weihnachtsfeier noch weiter zu feiern, besteht kein Versicherungsschutz mehr.
- **Beispiel:** Beendet der Chef offiziell die Feier und geht nach Hause, ist der Treppensturz eines Kollegen nach einigen weiteren Absackern kein Arbeitsunfall mehr (vgl. SG Frankfurt am Main, Urteil vom 24.01.2006, Az.: S 10 U 2623/03).
- Versichert ist auch der (direkte) Heimweg. Es gelten dieselben Regeln wie beim Wegeunfall.
- Bleibt der Arbeitnehmer nach dem Ende der Feier noch um weiterzufeiern, dann entfällt auch der Unfallversicherungsschutz für den späteren Heimweg.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

**Betriebsfeiern: Versicherung**

Betriebsfeiern: Versicherungsschutz bei Trunkenheit?



Kein Versicherungsschutz, wenn ...

- der alkoholbedingte Ausfall der kognitiven oder motorischen Fähigkeiten von derart überragender Bedeutung ist, dass im Vergleich hierzu die versicherte Tätigkeit in den Hintergrund tritt

oder

- die Trunkenheit die rechtlich allein wesentliche Ursache für den Unfall war

14

- Trunkenheit schließt den Versicherungsschutz nicht in jedem Fall aus. Nur wer so stark betrunken ist, dass der alkoholbedingte Ausfall seiner kognitiven oder motorischen Fähigkeiten von derart überragender Bedeutung ist, dass im Vergleich hierzu die versicherte Tätigkeit in den Hintergrund tritt, ist nicht mehr versichert.
- Sonstige Unfälle unter Trunkenheit sind dann außerhalb des Versicherungsschutzes, wenn die Trunkenheit die rechtlich allein wesentliche Ursache für den Unfall war (BSG, Urteil vom 28.06.1979 - 8 a RU 98/78).

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

 Betriebsfeiern: Fehlverhalten

Betriebsfeiern: Fehlverhalten und Konsequenzen



Belästigungen und Beleidigungen bei Betriebsfeiern können zur **Abmahnung** und in schweren Fällen zur **Kündigung** führen.

15

- Arbeitnehmer sollten sich bewusst sein, dass trotz Weihnachtsfeier arbeitsvertragliche Nebenpflichten weiterhin gelten.
- Beleidigen oder belästigen Arbeitnehmer Vorgesetzte oder Kollegen kann der Arbeitgeber zur **Abmahnung**, in schweren Fällen auch zur ordentlichen oder sogar zur fristlosen **Kündigung** berechtigt sein.



Betriebsfeiern: Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates?

- Der Arbeitgeber braucht Sie als Betriebsrat nicht zu beteiligen, wenn er eine Feier plant.
- Umgekehrt können Sie auch nicht erzwingen, dass (nicht) gefeiert wird.
- Auch das Mitbestimmungsrecht nach 87 Abs. 1 Nr. 12 BetrVG (Sozialeinrichtungen) greift nicht ein: Feier ist nicht institutionalisiert genug und auch nicht von Dauer.
- Dennoch ist es wichtig, die Grundlagen zu kennen: Nur so erkennen Sie etwaiges Fehlverhalten des Arbeitgebers und können **Kollegen bei Problemen beraten und unterstützen**.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar



Betriebsfeiern: Mitbestimmung

Betriebsfeiern: Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates



Bei freiwilliger
Betriebsvereinbarung

→ § 88 BetrVG



Bei Geschenken

Verteilungsgrundsätze
bei Vergütung
→ § 87 Abs. 1 Nr. 10
BetrVG



Bei der Arbeitszeit

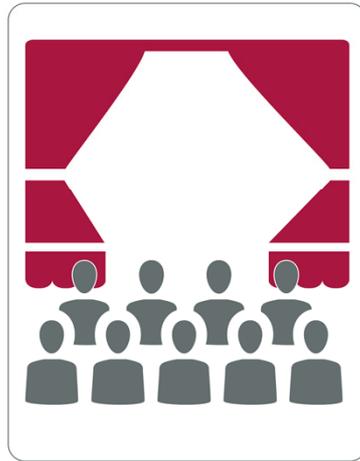
Wenn AG die Feier
als Mitarbeiterver-
sammlung mit An-
wesenheitspflicht
deklariert und in der
Folge Überstunden
anfallen
→ § 87 Abs. 1 Nr. 3
BetrVG

17

- Bei **Abschluss einer freiwilligen Betriebsvereinbarung** nach § 88 BetrVG.
- Bei **Geschenken**: Der Arbeitgeber darf frei darüber entscheiden, ob er Geschenke verteilen will. Entscheidet er sich dafür, muss er sich mit dem Betriebsrat darüber einigen, wie das konkret geschehen soll (Verteilungsgrundsätze bei Vergütung, Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG).
- Bei der **Arbeitszeit**: Wenn der Chef die Feier als Mitarbeiterversammlung mit Anwesenheitspflicht deklariert und dafür entsprechende Überstunden anfallen, kann der Betriebsrat die Veranstaltung sogar untersagen lassen, weil es sich um eine vorübergehende Verlängerung der betrieblichen Arbeitszeit handelt (s. § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG).



Betriebsausflüge: Grundsätzliches



- Wie bei Betriebsfeier meist keine Anspruchsgrundlage (evtl. betriebliche Übung)
- Freiwillige Leistung des Unternehmens, um die Mitarbeitermotivation zu steigern
- Keine Teilnahmepflicht, aber dann Arbeitsverpflichtung
- Vergütung während Arbeitszeit
- Versicherungsschutz



Betriebsausflüge: Eingeschränkte Mitbestimmung

- Der Betriebsrat hat kein direktes Mitbestimmungsrecht. Er kann allerdings darüber mitentscheiden, in welchem Umfang Arbeitszeit nachzuarbeiten ist bzw. in welchem Umfang der Betriebsausflug als Arbeitszeit anzurechnen ist.
- **Achtung:** Bei Gleitzeitkonten kann in der Regel ohne Beteiligung des BR vor- und nachgearbeitet werden.
- BR kann aber wieder **freiwillige Betriebsvereinbarungen** abschließen (§ 88 BetrVG). Sinnvoll, insb. für Notdienste etc.
- Mitbestimmungspflicht, wenn Unternehmen solche Ausflüge als Belohnung für die Mitarbeiter veranstalten. Dann hat der Betriebsausflug einen **Prämiencharakter** und in diesem Fall hat der Betriebsrat auch nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

**Betriebsausflüge**

Betriebsausflüge: Allgemeine Hinweise



Keine Zusatz- oder
Mehvergütung bei
Überschreiten der Arbeitszeit



Kein Anspruch auf
Kostenübernahme
durch den Arbeitgeber

20

- Dauert der Betriebsausflug länger als die normale Arbeitszeit, können keine Zusatz- oder Mehvergütungen gefordert werden.
- Ein Anspruch auf Kostenübernahme durch den Arbeitgeber besteht nicht. Klären Sie daher vorher, ob und wenn ja welche Kosten in welcher Höhe durch die Mitarbeiter selbst zu tragen sind.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

**Betriebsausflüge und -feiern**

Betriebsausflug und -feier: Erfolgsfaktoren



Austausch der Mitarbeiter
fördern



Für alle geeignete Aktivitäten
auswählen

21

- Den Beschäftigten soll die Möglichkeit gegeben werden, miteinander ins Gespräch zu kommen. Hier ist es dann wichtig, zu vermeiden, dass immer die gleichen „zusammenhocken“. Dies könnte beispielsweise durch kleine Wettbewerbe oder das Einteilen in Gruppen erreicht werden.
- An der Veranstaltung sollten alle Mitarbeiter teilnehmen können. Bei Radtouren und Wanderungen besteht allerdings die Gefahr, dass die gesundheitlich „angeschlagenen“ oder weniger sportlichen Belegschaftsmitglieder nicht mithalten können und sich ausgeschlossen fühlen.

Betriebsrat
KOMPAKT
—
Online-
Seminar

**Betriebsausflüge und -feiern**

Betriebsausflug und -feier: Gut geplant ist halb gewonnen



Planung durch eine paritätisch besetzte Kommission

Die Organisation gehört eigentlich nicht zu den Aufgaben des Betriebsrates!

22

- Eine paritätisch besetzte Kommission sollte sich um die Planung kümmern. Häufig bleibt die ganze Organisationsarbeit am Betriebsrat „hängen“. So erstrebenswert es auch sein mag, eine Betriebsfeier oder einen Betriebsausflug durchzuführen, muss doch klar gesagt werden, dass die Organisation einer solchen Veranstaltung nicht zu den Aufgaben des Betriebsrats gehört.
- Betriebsräte sollten sich deshalb gut überlegen, ob sie sich diese Arbeit aufbürden lassen. Wenn sie sich dafür entscheiden, sollten sie mit dem Arbeitgeber zusätzliche (befristete und zweckgebundene) Freistellungen vereinbaren.

Betriebsrat
KOMPAKT —
Online-
Seminar

Sie können Ihre Fragen auch per E-Mail stellen:



fragen@betriebsrat-mitbestimmung.de

Betriebsrat
KOMPAKT —
Online-
Seminar

Das nächste Online-Seminar:

Alles Wichtige zur Schichtplangestaltung



05. Juni 2019



11:00 Uhr

Wir freuen uns, wenn Sie wieder mit dabei sind!

Betriebsrat
KOMPAKT —
Online-
Seminar



Alle Unterlagen und den Mitschnitt des Online-Seminars finden Sie in Kürze unter: www.betriebsrat-kompakt.de/online-seminar

Haben Sie noch Fragen?

- Nutzen Sie die Chatfunktion.
- Kontaktieren Sie uns auch gerne persönlich.



Kontakt

Produkt- und
Marketingmanagerin

Petra Rubner

Petra.Rubner@weka.de

Chefredaktion

Silke Rohde

Visuelle Aufbereitung
der Inhalte

Nicola Pridik

www.npridik.de