

sms.law.bites | Employment: It's My Party – Aber was haben Unternehmen aus arbeitsrechtlicher Sicht bei Betriebsfesten zu beachten?

Ein Beitrag von sms.law Rechtsanwältin Sarah Lurf

Sommerzeit ist Feierzeit – auch in vielen Unternehmen. Ob nur Mitarbeiter:innen oder auch Geschäftspartner:innen eingeladen werden: Betriebsfeste sind eine schöne Gelegenheit für Austausch und Teambuilding. Gleichzeitig tauchen immer wieder arbeitsrechtliche Fragen auf: Müssen Arbeitnehmer:innen teilnehmen? Zählt die Feier als Arbeitszeit? Wer haftet, wenn etwas passiert? Dieser Leitfaden zeigt, worauf Arbeitgeber:innen achten sollten.

👉 Sind Arbeitnehmer:innen zur Teilnahme verpflichtet?

Liegt die Betriebsfeier in der Arbeitszeit, können Arbeitgeber:innen ihre Mitarbeiter:innen grundsätzlich zur Teilnahme verpflichten. Allerdings können Arbeitnehmer:innen nicht zu Aktivitäten verpflichtet werden, die ihre körperlichen Fähigkeiten übersteigen (etwa Besuch eines Klettergartens im Rahmen einer Betriebsfeier, wenn der/die Arbeitnehmer:in an Höhenangst leidet).

Außerhalb der Arbeitszeit ist die Teilnahme freiwillig.

👉 Arbeitszeit oder Freizeit?

Die Betriebsfeier gilt jedenfalls als Arbeitszeit, soweit sie in der regulären Arbeitszeit stattfindet. Liegt sie zur Gänze oder zumindest teilweise außerhalb der Arbeitszeit, hängt es vom Charakter der Feier ab, ob Arbeitszeit vorliegt. Wird sie als „dienstliche Veranstaltung“ im Interesse des Unternehmens organisiert, spricht vieles für Arbeitszeit. Handelt es sich bloß um ein freiwilliges „Get-Together“, nicht.

👉 Haftung bei Unfällen?

Erfolgt die Feier im sogenannten „betrieblichen Interesse“ bzw in der Arbeitszeit, gilt ein Unfall in der Regel als Arbeitsunfall. Das ist wesentlich für Fragen der Versicherungsleistung und der Entgeltfortzahlung.

👉 Alkoholkonsum & Verantwortung

Auch wenn Feiern locker sein sollen: Arbeitgeber:innen haben eine gewisse Fürsorgepflicht. So müssen Arbeitgeber:innen sicherstellen, dass an Jugendliche (Lehrlinge!) und bereits stark alkoholisierte Arbeitnehmer:innen kein Alkohol ausgeschenkt wird.

Betreffend das Rahmenprogramm empfiehlt es sich, auf riskante sportliche Aktivitäten zu verzichten, weil diese Haftungsfragen aufwerfen können.

👉 Diskriminierungsrisiken

Arbeitgeber:innen sind verpflichtet, Gleichbehandlungsgebote zu achten. Das gilt für bestimmte diskriminierungsverdächtige Merkmale wie etwa Geschlecht, Religion, Alter, Behinderung. Wird die Feier so gestaltet, dass bestimmte Gruppen ausgeschlossen werden (z. B. religiöse Essgewohnheiten, barrierefreie Teilnahme), drohen rechtliche Konsequenzen nach dem Gleichbehandlungsgesetz. Daher sollte vorab geprüft werden, ob eine Teilnahme und das Rahmenprogramm allen Arbeitnehmer:innen gleichermaßen offen steht.

#Arbeitsrecht #Betriebsfeier #Arbeitszeit #Mitarbeiterzufriedenheit #employment
#Austria #smslaw