

Gut gerüstet für Betriebsausflug und Betriebsfeier: Betriebsveranstaltungen aus arbeitsrechtlicher Sicht

Die Durchführung von betrieblichen Ausflügen, Feiern, sportlichen Betätigungen und dergleichen wird von vielen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen gleichermaßen geschätzt. Damit eine gut gemeinte Veranstaltung zu keinem bösen Nachspiel führt, sind aus arbeitsrechtlicher Sicht jedoch bestimmte Sachverhalte zu beachten.



ANERKENNUNG ALS ARBEITSZEIT ODER FREIZEIT?

Bei der Arbeitszeit handelt es sich in Abgrenzung zur Freizeit im Allgemeinen um jenen Zeitraum, innerhalb dessen sich ArbeitnehmerInnen im Verfügungsbereich ihrer Arbeitgeberin bzw. ihres Arbeitgebers befinden und folglich auch an deren/dessen Weisung gebunden sind. Ob eine betriebliche Veranstaltung daher als Arbeitszeit zu betrachten ist, hängt zunächst davon ab, ob die Teilnahme verbindlich angeordnet wird oder in der freien Entscheidungsgewalt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers liegt. Die Freiwilligkeit gilt jedoch als gefährdet, wenn ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Eigenschaft als DienstnehmerInnen zur Teilnahme gedrängt werden. Dabei kann vielfach auch schon die Kollegialität zu einer vermeintlichen Anwesenheit zwingen.

RECHTLICHE SITUATION BEI EINER TEILNAHMEVERWEIGERUNG

Bei der Planung einer Veranstaltung muss bedacht werden, dass ArbeitgeberInnen in Zeiträumen in denen keine Arbeitspflicht besteht (z. B. an Wochenende, Feiertagen, etc.) in der Regel auch keine Teilnahmepflicht begründen können. Denn die Erteilung von Weisungen, die sich auf die Privatsphäre von ArbeitnehmerInnen beziehen, sind grundsätzlich unzulässig. Demzufolge muss bspw. ein Betriebsausflug auf einen Arbeitstag fallen, die dort verbrachte Zeit muss als Arbeitszeit angerechnet werden, ArbeitnehmerInnen dürfen daraus keine Kosten entstehen und die damit verbundenen Anforderungen müssen ihnen auch zumutbar sein (z. B. keine körperlich anstrengende Wanderung, die den Gesundheitszustand gefährdet), damit eine verpflichtende Teilnahme korrekterweise angeordnet werden kann.

Entscheidet sich ein/e ArbeitnehmerIn – trotz Erfüllung dieser Kriterien – dennoch für die Nichtteilnahme an der Veranstaltung, kann von ihr/ihm die Erbringung der regulären Arbeitsleistung eingefordert werden. Bleibt der Betrieb jedoch geschlossen, so müssen sich ArbeitnehmerInnen bei Wegfall eines gerechtfertigten Entschuldigungsgrundes (z. B. körperlich zu anstrengende Wanderung) schon Urlaub bzw. Zeitausgleich nehmen, um der gemeinsamen Veranstaltung entgegen zu können.

UNSER TIPP

Achten Sie bei der Organisation von Betriebsveranstaltungen darauf, dass klar zwischen freiwilligen Veranstaltungen und Veranstaltungen mit (eher) verpflichtendem Charakter unterschieden wird. Vergnüglichen, teamförderlichen Ausflügen und Feiern sollte dann (eigentlich) nichts mehr im Wege stehen.