



## Unser Nikolausgeschenk für Sie:

### Tiefenbacher Extra – Arbeitsrecht wird ab jetzt monatlich erscheinen!

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir freuen uns, Ihnen zum heutigen Nikolaustag ein Geschenk aus Heidelberg zu übersenden. Ab Januar 2014 werden wir Sie in regelmäßigen Abständen über aktuelle arbeitsrechtliche Entscheidungen, Gesetzgebungsvorhaben oder sonstige Entwicklungen von arbeitsrechtlicher Relevanz informiert halten. Aufgrund der bevorstehenden Betriebsratswahl 2014 starten wir mit einer Serie zu den wichtigsten, aus Arbeitgebersicht dringend zu beachtenden Vorschriften. Die Betriebsratswahl 2014 werden wir darüber hinaus auch zum Anlass nehmen, Sie in einer Recht-am-Abend-Veranstaltung kompakt zu informieren.

Der Empfang und die Kenntnisnahme unseres Newsletters dürften – auch wenn es ein Geschenk ist – weder gegen gesetzliche, noch bei Ihnen etwaig anwendbare interne Compliance-Regeln verstoßen. Aber auch Sie können als Arbeitgeber, nach einer aktuellen Entscheidung des Arbeitsgerichts Köln vom 18.10.2013 (3 Ca 1819/13), gerne einmal einfach Geschenke an Ihre Mitarbeiter/-innen verteilen. Arbeitsgerichte gehen zwar im Allgemeinen davon aus, dass mit der Gewährung von Geld- oder Sachleistungen immer auch die Arbeitsleistung der Arbeitnehmer vergütet werden soll. Der entschiedene Fall zeigt jedoch, dass Arbeitnehmer im Ausnahmefall einfach einmal aufgrund ihrer Anwesenheit beschenkt

werden können: Ein Arbeitgeber hatte auf der Weihnachtsfeier 2012, den dort anwesenden 75 Arbeitnehmern, ein iPad im Wert von 400,00 EUR geschenkt. Die 25 Arbeitnehmer, die an der Feier nicht teilnahmen, gingen leer aus! Ein krankheitsbedingt abwesender Arbeitnehmer wollte auch ein iPad haben und klagte daraufhin vor dem Arbeitsgericht Köln. Die Klage wurde jedoch abgewiesen, da der Arbeitgeber zu Recht argumentierte, dass mit der Geschenkaktion etwas gegen die geringe Anzahl von Teilnehmern an Weihnachtsfeiern getan werden sollte. Der Arbeitgeber habe mit seiner Überraschung ein freiwilliges Engagement außerhalb der Arbeitszeit belohnen wollen. Deshalb sei das iPad als eine „Zuwendung eigener Art“, die (ausnahmsweise) keine Vergütung für erbrachte Arbeitsleistungen war, zu bewerten. Das Arbeitsgericht Köln beschloss mit einem Zitat von Seneca, wonach das wahre Geschenk nicht in der Gabe bestehe, sondern in der Absicht des Gebenden.

**Praxistipp:** Sollten Sie eine Geschenkaktion zu Weihnachten planen, so beachten Sie bitte, dass der vorliegend beschriebene Fall als Ausnahme einzustufen ist. Es bleibt dabei, dass Arbeitgeber es rechtlich schwer haben, Geld- oder Sachleistungen freiwillig - als reines Geschenk - zu gewähren. Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalte müssen, aufgrund der sog. AGB-rechtlichen Kontrolle, jedenfalls sorgfältig und klar formuliert werden. Zudem verbietet



## Arbeitsrecht

der Grundsatz der Gleichbehandlung dem Arbeitgeber bestimmte Arbeitnehmer/-innen, ohne sachlichen Grund, von Gratifikationsleistungen auszunehmen.

Unsere Absicht – um bei Seneca zu bleiben – ist es, Ihnen mit der Einführung unseres Arbeitsrechts-Newsletters eine Freude zu bereiten. Wir wünschen Ihnen eine fröhliche und besinnliche Advents- und Weihnachtszeit und verbleiben

mit herzlichen Grüßen aus Heidelberg!

### Ihr Arbeitsrechtsteam



Ruth-Ellen Umrah



Jutta Dill Schneider



Dr. Gero Schneider M.C.L.



Michael Auerbach



Katharina Heischl M.



Stefanie Engelmann

Ihr Kontakt zum Team Arbeitsrecht:

Im Breitspiel 9  
69126 Heidelberg

Tel. 06221 3113 16

[arbeitsrecht@tiefenbacher.de](mailto:arbeitsrecht@tiefenbacher.de)  
[www.arbeitsrecht-in-heidelberg.info](http://www.arbeitsrecht-in-heidelberg.info)