

► Sonderzahlung

Jubiläumszuwendung: Vollendung der Beschäftigungszeit, nicht fortbestehendes Arbeitsverhältnis maßgebend

| Auch in Zahnarztpraxen können Regelungen gelten, wonach Beschäftigte mit Vollendung einer bestimmten Beschäftigungszeit eine Prämie erhalten. Die Formulierung, dass ein Arbeitnehmer bei einer bestimmten Beschäftigungszeit eine Zuwendung erhält, setzt nur die Vollendung der Beschäftigungszeit voraus. Das Arbeitsverhältnis braucht über diesen Zeitraum hinaus nicht auch noch am Jubiläumstag fortzubestehen (Landesarbeitsgericht [LAG] Hamm, Urteil vom 09.12.2022, Az. 13 Sa 754/22). |

Eine Angestellte war vom 01.09.1986 bis 31.08.2021 in einem Unternehmen beschäftigt. Dort gab es eine Vereinbarung, die u. a. Jubiläumsgeld bei einem 10-, 25- und 35-jährigen Dienstjubiläum regelt. Die Mitarbeiterin machte die Zahlung eines Jubiläumsgelds für ihr 35-jähriges Dienstjubiläum geltend. Sie war der Ansicht, dass sie die Anspruchsvoraussetzungen erfülle. Der Arbeitgeber entgegnete, dass das Dienstjubiläum erst am 01.09.2021 gewesen sei; zu diesem Zeitpunkt habe die Arbeitnehmerin nicht mehr im Arbeitsverhältnis gestanden. Die Angestellte klagte. Das LAG Hamm sprach ihr das Jubiläumsgeld zu. Mit Ablauf des 31.08.2021 habe die Arbeitnehmerin eine 35-jährige Beschäftigungszeit vollendet. Denn der Zeitraum von 35 Jahren werde nach § 187 Abs. 2 S. 1 i. V. m. § 188 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) berechnet. Mit Vollendung der 35-jährigen Beschäftigungszeit am 31.08.2021 um 24:00 Uhr sei der Anspruch auf Zahlung des Jubiläumsgelds entstanden, er sei aber erst am „Jubiläumstag“ um 00:00 Uhr fällig geworden. Für den Anspruch unerheblich sei, ob das Arbeitsverhältnis zu diesem Zeitpunkt noch fortbestehe.

Arbeitsverhältnis muss am Jubiläumstag nicht mehr fortbestehen

► Gesetzliche Unfallversicherung

Sturz mit Inlineskates bei Firmenlauf kein Berufsunfall

| Viele Unternehmen beteiligen sich an sportlichen Events wie z. B. Firmenläufen. Wichtig zu wissen: Wenn sich ein Mitarbeiter dort verletzt, wird das nicht als Berufsunfall gewertet. Die Klage einer Angestellten, die an einem Firmenlauf auf Inlineskates teilgenommen hatte und sich dort bei einem Sturz verletzt hatte, scheiterte (Landessozialgericht [LSG] Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.03.2023, Az. L 3 U 66/21). |

Für das LSG hatte sich der Unfall nicht bei einer Aktivität ereignet, die mit der Beschäftigung in einem engen rechtlichen Zusammenhang stand:

- Zum einen liege kein Betriebssport vor, der eine gewisse Regelmäßigkeit und das Ziel gesundheitlichen Ausgleichs voraussetze. Der Firmenlauf finde nur einmal jährlich statt und habe – auch wenn es sich um keinen Hochleistungssport handle – den Charakter eines Wettstreits.
- Zum anderen habe es sich bei dem Firmenlauf auch nicht um eine betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung gehandelt. Der Lauf habe als Großveranstaltung (inkl. Party) vielen anderen Unternehmen und Einzelbewerbern offengestanden und eher den Charakter eines Volksfestes gehabt. Zudem habe nur ein ganz geringer Teil der Mitarbeiter teilgenommen.

Firmenlauf weder Betriebssport ...

... noch betriebliche Gemeinschaftsveranstaltung!