



Sehr geehrte Damen und Herren,

Nun neigt sich das Jahr 2015 unwiederbringlich seinem Ende zu und wir möchten uns auf diesem Wege für die gute Zusammenarbeit mit Ihnen bedanken, Ihnen eine schöne restliche Adventszeit, ein besinnliches Weihnachtsfest und alles Gute für das neue Jahr 2016 wünschen.

Zum Jahresabschluss können Sie bei uns noch einige Urteile zum Thema „Weihnachten“ lesen, die aus verschiedenen Rechtsgebieten stammen und die erkennen lassen, dass kein Fest zu „heilig“ ist, als dass in seinem Kontext nicht auch gestritten werden kann – notfalls vor Gericht.

Rechtsanwältin Dr. Kerstin Rudolph



### *Urteile zur Weihnachtszeit*

*von Rechtsanwältin Heidi Zimmer*

#### **1. Oh du fröhliche ...**

Mit einer kuriosen Auseinandersetzung zu einer **betrieblichen Weihnachtsfeier** hatte sich das Arbeitsgericht Osnabrück zu befassen (Beschluss vom 19.08.2009, Az: 4 BV 13/08):

Auf der Weihnachtsfeier eines Unternehmens griff ein Mitglied des Betriebsrates zum Mikro des DJs und begann zu singen. Die anwesenden Kollegen waren vom Auftritt nicht begeistert, sie riefen dem Sänger zu, er solle aufhören, denn es klänge furchtbar.

Daraufhin ging der verschmähte Troubadour auf eine Gruppe der Mitarbeiter zu und schlug einem seiner Kollegen ins Gesicht. Der Arbeitgeber wollte diesem daraufhin kündigen, der übrige Betriebsrat verweigerte jedoch die Zustimmung zur Kündigung, so dass der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht Osnabrück die Ersetzung der Zustimmung durch das Gericht beantragte. Dieses gab dem Arbeitgeber Recht – durch die Anwendung körperlicher Gewalt habe das betreffende Betriebsratsmitglied eine klar einzuhaltende Grenze überschritten und eine Kündigung sei berechtigt. Die Zustimmung zur Kündigung wurde durch das Gericht ersetzt.

## **2. Alle Jahre wieder ...**

Ein Streitpunkt bei Weihnachtsfeiern können auch neben körperlicher Gewalt verbale Kraftausdrücke sein.

Auf der Weihnachtsfeier eines Unternehmens beschimpfte ein Arbeitnehmer seinen Abteilungsleiter und Vorgesetzten vor anderen Kollegen als „Arschloch“, „Wichser“ und „arme Sau“. Außerdem zeigte er ihm auch den ausgestreckten Mittelfinger.

Auch hier sprach der Arbeitgeber gegenüber dem Störenfried eine Kündigung aus.

Das zuständige Arbeitsgericht stellte im Rahmen des Kündigungsschutzprozesses klar, dass grobe Beleidigungen des Arbeitgebers oder eines Vertreters/Repräsentanten desselben einen erheblichen Verstoß des Arbeitnehmers gegen seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis darstellen und deshalb auch ohne vorherige Abmahnung eine fristlose Kündigung rechtfertigen könne.

Nicht erforderlich ist es dabei, dass die Beleidigungen während der Arbeitszeit erfolgen. Auch außerhalb der Arbeitszeit und gerade eben auf einer betrieblichen Feier wird damit die Autorität des Arbeitgebers bzw. des Vorgesetzten untergraben und somit erheblich gegen arbeitsvertragliche Pflichten verstoßen.

## **3. Am Weihnachtsbaume die Kerzen brennen ...**

Im folgenden Fall ging es um die Frage, ob die Versicherung einen Brandschaden in einer Mietwohnung ersetzen muss. Eine brennende Kerze auf einem Adventskranz ist Auslöser für diesen Brand gewesen. Das OLG Hamm (AZ: 20 U 297/88) hatte hierüber zu entscheiden. Nach seiner Ansicht lag keine grobe Fahrlässigkeit vor, wenn Kerzen auf einem Adventskranz angezündet sind und der Mieter wegen eines Telefonats diese ca. zwei Minuten aus den Augen lässt, sofern nicht im Einzelfall eine Gefährdung zu erwarten war.

Hier ging es um eine 8 cm hohe, erst seit etwa einer halben Stunde brennende Stumpenkerze, die auf einem trockenen Adventskranz befestigt war und für ca. 2 bis 10 Minuten unbeobachtet blieb.

Bei kleineren und dünneren Kerzen kann allerdings eine solche Situation anders bewertet

werden, was zur Folge haben kann, dass der Versicherungsschutz entfällt.

Anders sieht es beim **Verlassen der Wohnung** aus. Wenn man die Wohnung ganz verlässt, kommt es auf die konkrete Situation an. Hier hatte das OLG Köln in einer Angelegenheit zu entscheiden (AZ: 9 U 150/94):

Es konnte nicht geklärt werden, ob der Mieter die Kerzen beim Verlassen der Wohnung brennen lassen hat oder ob bei (schnellem) Ausblasen der Kerzen ein Funkenflug auftrat, der später den Kranz entzündete. Insoweit musste die Versicherung eintreten.

Wer aber die Wohnung verlässt und die Kerzen brennen lässt – auch für nur einen kurzen Besuch beim Nachbarn – handelt grob fahrlässig. Die Größe der Kerzen spielt dabei keine Rolle, denn auch umfallende Kerzen können Brände verursachen. Es kommt daher nicht auf das Herunterbrennen an. Hierzu gibt es mehrere gerichtliche Entscheidungen.

Zu empfehlen ist immer, gegenüber der Versicherung wahrheitsgemäß die Sachverhalte anzugeben. Wenn die Versicherung angelogen wird, auch durch Weglassen bestimmter Tatsachen und Fakten, verliert man den Versicherungsschutz gänzlich.

Dazu kann noch kommen, dass die Versicherung eine Anzeige wegen Versicherungsbetrugs stellt, so dass man letztendlich auch noch strafrechtlich belangt werden kann.

#### **4. Alles ist erleuchtet ...**

Auch zur Thematik Weihnachtsdekoration außerhalb von Wohnungen gibt es Gerichtsurteile. Innerhalb der Wohnung kann der Mieter die Weihnachtsdekoration so gestalten, wie er möchte. Nur bauliche Veränderungen sind zu vermeiden!

Anders verhält es sich bei **Dekorationen außerhalb der Wohnung**.

Lichterketten am Balkon sind zulässig (LG Berlin, AZ: 65 S 390/09). Anders sieht es aber aus, wenn Mieter das Haus großflächig schmücken wollen. Jegliche bauliche Veränderung benötigt die Zustimmung des Vermieters, das gilt auch dann, wenn die Häuserwand für die Dekoration nur angebohrt werden müsste.

Mieter dürfen zwar auch die Gemeinschaftsflächen des Hauses verzieren: so kann z. B. ein Adventskranz an der Haustür aufgehängt werden. Wenn aber andere Mieter belästigt und gefährdet werden, geht es mit der Weihnachtsstimmung zu weit. So dürfen z. B. keine weihnachtlichen Duftmischungen im Treppenhaus versprüht werden (OLG Düsseldorf, AZ: 3 W 98/03).



**Munz Rechtsanwälte | Kanzlei Dresden**  
Louis-Braille-Straße 5  
01099 Dresden

**Umsatzsteuer-Identifikations-Nr.:**  
DE 811971294

Tel 0351 46906-0 | Fax 0351 46906-891 und -890 | [dresden@munz-anwaelte.de](mailto:dresden@munz-anwaelte.de) | [Impressum](#)