

Die Welt im Weihnachtstaumel

Weihnachtsfeiern in Unternehmen sind geliebt und gefürchtet – das ist nicht nur in Deutschland so. Von festlichen Ansprachen bis zu rustikalen Saufgelagen ist alles vertreten. Unsere Korrespondenten berichten.

Banker im Township

Manager oder Banker aus der Kapstädter Innenstadt verirren sich normalerweise eher selten nach Gugulethu. In dem Township lebt auch heute fast ausschließlich die arme schwarze Bevölkerung. Doch vor „Mzoli’s Place“, dem bekanntesten ansässigen Lokal, parkt in der Vorweihnachtszeit eine Limousine hinter der anderen. „Es ist ein Trend, die Leute wollen einfach mal etwas anderes erleben“, erzählt Eigentümer Mzoli Ngcawuzele. Seit Wochen ist sein Township-Wirtshaus für Firmenweihnachtsfeiern ausgebucht. Anders als die feineren Etablissements in der Stadt macht Mzoli nicht viel Aufhebens um ein Weihnachtsmenü oder gar Weihnachtsdekorationen. Es gibt, was es immer gibt: Pap, ein Maismehlbrei, Chakalaka, ein scharfes Gemüsegericht, und vor allem: Unmengen von Fleisch. Letzteres wird auf einem offenen Holzkohlenfeuer gegrillt, dem in Südafrika überaus populären „Braai“. Salate oder Nachspeisen sind in diesem Teil der Welt etwas für Schwächlinge und tauchen daher erst gar nicht auf der Speisekarte auf. Allgemein halten die Südafrikaner ihre Firmenweihnachtsfeiern gerne in einer entspannten Atmosphäre ab. Oft trifft man sich am Wochenende mit der ganzen Familie zum Picknick, sitzt auf Klappstühlen, schaut den Kindern auf der Wasserrutsche zu und unterhält sich über den anstehenden Urlaub. Anfang Dezember fangen in Südafrika die langen Sommerferien an. Weihnachtliche Stimmung kommt da eher selten auf, selbst wenn ein Weihnachtsmann – wie bei der Feier von South African Airways – in einer Cessna einfliegt und bei 30 Grad Geschenke verteilt. CLAUDIA BRÖLL

Ob drinnen oder draußen: Die Londoner lassen es gerne krachen.

Foto laif

Wichteln in Singapur

Weihnachten ist am Äquator Parity-Zeit. Zumindest hinter geschlossenen Türen. Zwar strahlt die Einkaufsmeile Orchard Road in festlichem Lichterglanz, und in den Supermärkten erklingen Choräle. Doch auf den Weihnachtsfeiern der Firmen, die ein Muss sind, ist es mit der Festlichkeit schnell vorbei. Alkohol strömt, Karaoke-Wettbewerbe werden abgehalten und Preise für die beste Verkäufer, den clownigsten Mitarbeiter oder die netteste Sekretärin ausgelobt. Keine Weihnachtsfeier aber ohne Geschenke: Normalerweise gibt es die traditionellen „door gifts“, eine Überraschungstüte vor dem Nachhausegehen für jeden Mitarbeiter. Mehr und mehr wird auch in der Tropenstadt Singapur gewichtelt. Oder jeder Mitar-

beiter bekommt im Vorfeld einen Geschenke-Partner zugelost, für den es dann einkaufen gehen heißt – was die Singapurur sowieso gerne tun. All das macht den Inselbewohnern aber nur Spaß, wenn es rund um ein mehrgängiges Abendessen geschieht. Meist sind es traditionelle chinesische Speisen: Fisch, Ente, die teure Haifischflossensuppe dann, wenn das Unternehmen gut verdient hat, im Nachgang Reis und zum Abschluss Mangopudding. Alle sind pünktlich fertig: Denn in Preußisch-Asien steht schon auf der Einladungskarte das Ende der Veranstaltung vermerkt. Nach dem Pudding heißt es aufspringen und zur U-Bahn hetzen. Schließlich wird morgen wieder Geld verdient. CHRISTOPH HEIN

Arbeitsfrei am 23. – weil der japanische Kaiser Geburtstag hat

Wer in Japan im Dezember abends in eine Kneipe geht, wird im Dezember fast überall Menschen treffen, die in Gruppen feiern. Belegschaften treffen sich, Freunde. Doch mit den Weihnachtsfeiern im westlichen Sinne hat das nichts zu tun. Das Christentum spielt in Japan keine Rolle. Japaner feiern im Dezember Bonenkai – mit gutem Essen und viel Alkohol. Auf ihren Bonenkai-Feiern verabschieden sie das alte Jahr. Und Weihnachten in Ja-

pan? Yukio Yoshida zögert. „Das ist das Fest, an dem sich Paare einen romantischen Abend machen“, sagt sie. Auch wenn in den Kaufhäusern der Hauptstadt Tokio seit Wochen amerikanische Weihnachtsmusik dudelt, wenn selbst in kleinen Geschäften bunt beleuchtete Weihnachtsbäume stehen und manche Getränkefirma sogar Weihnachtstee verkauft, religiöse Bedeutung hat Weihnachten in dem ostasiatischen Land nicht, in dem die Sho-

gune jede christliche Mission mit Gewalt unterbanden. Nur rund 1 Prozent der Japaner sind Christen. Der 23. Dezember ist arbeitsfrei, weil der Kaiser Geburtstag hat. An den Weihnachtstagen wird normal gearbeitet – und abends die Ehefrau oder die Geliebte romantisch zum Dinner eingeladen und beschenkt. So gesehen, ist Weihnachten in Japan tatsächlich so etwas wie das Fest der Liebe.

CARSTEN GERMIS

Selbstzahler in New York

Was ist das verrückteste, das Sie jemals über eine Weihnachtsfeier oder ein Betriebsfest gehört haben? Das wollte der amerikanische Personalvermittler Creative Group kürzlich in einer Umfrage unter Marketingmanagern wissen – und bekam ein paar wilde Antworten: „Jemand ist nackt auf einem Riesenrad gefahren“, „alle Chefs kamen in Boxer-Shorts“, „einer brachte seine Python.“ Offen blieb, wann sich diese Dinge zugetragen haben sollen. Es ist aber zu vermuten, dass die Eindrücke nicht mehr ganz taurisch sind, denn ausschweifende Weihnachtsfeiern scheinen in Amerika aus der Mode zu kommen. So waren Wall-Street-Banken früher für rauschende Feste in den trendigsten Clubs von New York bekannt. In den vergangenen Jahren ging es deutlich bescheidener zu: Wenn es überhaupt Feiern gab, mussten die Mitarbeiter ihre Rechnung oft

selbst bezahlen. Der Pharmakonzern Pfizer lud seine Mitarbeiter früher zu opulenten Weihnachtsfeiern im New Yorker Nobelhotel Waldorf-Astoria ein. Damit ist seit etwa zehn Jahren Schluss, wie eine Mitarbeiterin erzählte, und seither wurde schrittweise der Gürtel immer enger geschnallt. Abteilungen feierten in kleinerem Rahmen erst in recht teuren Restaurants, dann in billigeren Lokalen, und für dieses Jahr wurde das Budget noch einmal so weit gekürzt, dass einige Teams nur noch ein Mittagessen organisieren. Das hat auch den charman-ten Nebeneffekt, dass nicht erklärt werden muss, warum anders als früher kein Alkohol mehr ausgeschenkt wird. Denn das scheint sich zu einem neuen Trend zu entwickeln: Immerhin ergab eine Umfrage des Personalberaters Battalia Winston, dass jedes fünfte Unternehmen nur noch „tro-cken“ feiern will. ROLAND LINDNER

Steife Ansprache in Italien

Wer sich die Italiener immer locker und fröhlich vorstellt, könnte auch bei einer Weihnachtsfeier Überraschungen erleben. Denn in Italien zählen Form und Etikette im offiziellen Leben weit mehr als anderswo. Wenn in italienischen Unternehmen mit Prosecco angestoßen und ein Stück „Panettone“ gereicht wird, ist eher eine steife Ansprache zu erwarten, danach noch Getuschel über die Einzelheiten, die diplomatisch verbrämt zwischen den Zeilen versteckt waren. Wie ernst die Förmlichkeit genommen wird, zeigt sich manchmal im Familienunternehmen. Wenn der Chef den Damen frohe Weihnachten wünscht, womöglich mit dem italienisch-unverbindlichen „Bussi-Bussi“ rechts und links, dann bedeutet das für die Mitarbeiterinnen vorher ein Besuch beim Friseur.

TOBIAS PILLER

MEIN URTEIL



Wie beweise ich eine Diskriminierung durch den Arbeitgeber?

Diese Frage steht in vielen Gerichtsprozessen im Mittelpunkt, seitdem der Gesetzgeber die Vorschriften zum Diskriminierungsschutz im Arbeitsverhältnis erheblich verschärft hat. Um betroffenen Mitarbeitern den Nachweis einer Diskriminierung zu erleichtern, sieht das Gesetz eine Umkehr der Beweislast vor. Wer sich diskriminiert fühlt, muss zunächst nur bestimmte Anzeichen – so genannte Indizien – vortragen, die eine mögliche Diskriminierung nahelegen. Daraufhin ist es Sache des Arbeitgebers, die Vermutung zu entkräften und zu beweisen, dass kein unzulässiges Verhalten vorliegt. In der Regel sind die Gerichte eher großzügig, wenn es um die Annahme von diskriminierungsrelevanten Indizien geht. So hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) auch die Aussage gegenüber einer schwangeren Frau, sie solle sich doch angesichts der abgelehnten Beförderung auf ihr Kind freuen, als mögliches Indiz für eine geschlechtsbedingte Benachteiligung in Erwägung gezogen. Es kommt aber stets auf eine Abwägung aller Umstände an. Allein die Tatsache, dass jemand nicht berücksichtigt und ein vergleichbarer Beschäftigter mit einer anderen Hautfarbe eingestellt wird, sagt noch nichts über ein unzulässiges Verhalten des Arbeitgebers aus.

In einer aktuellen Entscheidung hat das BAG entschieden, dass auch ein Verweis auf Statistiken nur eingeschränkt zum Nachweis einer Benachteiligung geeignet ist (Az.: 8 AZR 364/11). Im Streitfall stand eine türkische Arbeitnehmerin bei einer gesetzlichen Unfallversicherung in einem be-

fristeten Arbeitsverhältnis. In der betroffenen Bezirksverwaltung wurden sonst nur deutsche Arbeitnehmer beschäftigt, in anderen Bezirksverwaltungen war der Ausländeranteil dagegen wesentlich höher. Der Arbeitgeber wollte das Arbeitsverhältnis nach Befristungsablauf nicht verlängern, setzte aber zur gleichen Zeit die ebenfalls befristeten Arbeitsverhältnisse mit zwei deutschen Arbeitnehmerinnen fort. Die Türkin klagte daraufhin auf Zahlung einer Entschädigung wegen ethnischer Diskriminierung. Nach Auffassung des BAG ergibt sich allein aus dem Umstand, dass innerhalb des gesamten Unternehmens Arbeitnehmer aus 13 Nationen beschäftigt sind, im Betrieb der betroffenen Arbeitnehmerin jedoch nur deutsche Beschäftigte tätig sind, kein Anzeichen für eine unzulässige Diskriminierung. Zwar können sich aus Quoten oder Statistiken grundsätzlich Indizien für eine Diskriminierung ergeben. Das erfordert aber, dass die Daten aussagekräftig im Hinblick auf das Verhalten des Unternehmens gegenüber der Gruppe der Ausländer sind. Die bloße Unterrepräsentation reicht dafür nicht aus.

Das BAG hatte bereits im Jahr 2011 entschieden, dass die in der vorliegenden Entscheidung herausgearbeiteten Grundsätze auch für das zahlenmäßige Verhältnis von Frauen und Männern in der Belegschaft gelten (8 AZR 1012/08). Im dortigen Streitfall hatte eine nicht beförderte Arbeitnehmerin vergeblich versucht, mit dem Hinweis auf eine Unterrepräsentanz von Frauen in den Führungsetagen ihres Unternehmens und den angeblich höheren Frauenanteil bei Wettbewerbern eine Diskriminierungsklage zu begründen. Die Statistik belegte nach Auffassung der Richter nicht, dass bei Beförderungen stets gleich viele Frauen und Männer um denselben Arbeitsplatz konkurrieren. Nur wenn das nachgewiesen sei, könne sich aus dem geringeren Frauenanteil im Management eine Benachteiligung ergeben.

ENTWERFEN SIE DIE ZUKUNFT.

