

PRESSEMITTEILUNG

Keine Narrenfreiheit am Arbeitsplatz

19. Februar 2020

Die Hochphase der närrischen Zeit steht unmittelbar bevor und an vielen Orten herrscht Ausnahmezustand. Die DGB Rechtsschutz GmbH erklärt, was Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz beachten müssen, damit sie diese Zeit ohne böse Folgen überstehen.



Anspruch auf Freistellung gibt es für die närrische Zeit nur, wenn dies ausdrücklich in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag geregelt ist. Auch wenn eine solche Regelung nicht besteht, kann sich ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung aus einer sogenannten „betrieblichen Übung“ ergeben.

Zum Karneval gibt es nur ausnahmsweise frei

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 3. September 1993 – 17 Sa 584/93) hat entschieden, dass ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung besteht, wenn der

Arbeitgeber über drei Jahre hinweg vorbehaltlos und ohne jede Einschränkung an Rosenmontag bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

Gibt es keinen allgemeinen Anspruch auf Freizeit, müssen Arbeitnehmer*innen entweder Urlaub einbringen oder Überstunden abfeiern.

Wenn der Arbeitgeber den Urlaub nicht genehmigt, sollte die/der Arbeitnehmer*in sich keinesfalls selbst beurlauben oder versuchen, den Urlaub mit der Drohung zu erzwingen, er werde sonst an diesem Tag krank werden: Bei Androhung von Krankheit im Falle der Nichtgewährung von Urlaub droht die fristlose Kündigung (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. März 2009 – 2 AZR 251/07).

Verkleiden im Betrieb nur eingeschränkt erlaubt

Wenn sie schon arbeiten müssen, wollen manche Jecken sich wenigstens bei der Arbeit verkleiden, um etwas Frohsinn in den Betrieb zu bringen. Ob das erlaubt ist, hängt auch davon ab, wo man arbeitet und ob man Kundenkontakt hat.

Die traditionelle Pappnase mag an der Bäckereitheke als nette Auflockerung gelten, am Bankschalter ist sie fehl am Platz. Außerdem müssen die Vorschriften des Arbeitsschutzes gewahrt werden: Auch in Karnevalshochburgen darf der Bauhelm nicht gegen eine Narrenkappe eingetauscht werden.

Beim Dresscode hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht, weil es sich um Fragen der Ordnung im Betrieb handelt. Die zwingenden Vorschriften des Arbeitsschutzes stehen dabei nicht zur Disposition. Alkohol trinken nur, wenn es erlaubt

Ebenfalls eine Frage der Ordnung im Betrieb ist es, ob Beschäftigte an Karneval oder zu anderen Gelegenheiten Alkohol trinken dürfen (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 12. Februar 1990 – Az.:1 ABR 11/89). Besteht kein Betriebsrat, kann der Arbeitgeber dies aufgrund seines Weisungsrechts eigenmächtig regeln.

Auf jeden Fall darf der Alkoholkonsum nicht dazu führen, dass Beschäftigte ihre Leistungsfähigkeit verlieren. Er muss die Arbeit ordnungsgemäß auch nach dem Alkoholgenuß ausüben können.

Live Übertragung des Karnevalsumzugs

Aus demselben Grund dürfen Beschäftigte nicht während der Arbeit den Karnevalsumzug im Fernsehen verfolgen. Denn Fernsehen lenkt in der Regel von der eigentlichen Arbeit zu sehr ab.

Anders ist dies bei Radioübertragungen: Wenn der/die Arbeitnehmer*in den arbeitsvertraglichen Pflichten trotzdem nachkommen kann, stellt das Radiohören keine Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten dar (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 14. Januar 1986 – Az.: 1 ABR 75/83).

In Betrieben ohne Betriebsrat kann der Arbeitgeber im Rahmen seines Direktionsrechts das Radiohören generell oder zu bestimmten Zeiten untersagen. In Betrieben mit Betriebsrat kann eine solche Regelung nicht einseitig erfolgen: Die Frage des Radiohörens betrifft die Ordnung im Betrieb und ist daher mitbestimmungspflichtig.

Beim Krawatten-Abschneiden ist Vorsicht geboten

Es ist gängiger Brauch, männlichen Kollegen und insbesondere Vorgesetzten an Weiberfastnacht die Krawatte abzuschneiden. Besonders in den Karnevalshochburgen haben sich die potentiellen Opfer in der Regel darauf eingestellt und dürften hieran keinen Anstoß nehmen.

Wer nicht möchte, dass ihm die Krawatte abgeschnitten wird, sollte zumindest an Weiberfastnacht Krawatte im Schrank lassen oder nur eine tragen, auf die er gut verzichten kann. Derartige Vorkehrungen vermeiden spätere Rechtsstreitigkeiten und fördern den Betriebsfrieden.

Dennoch ist Vorsicht geboten: Das Abschneiden der Krawatte stellt eine Sachbeschädigung dar, das Opfer darf sich also grundsätzlich dagegen wehren. So hat das Amtsgericht Essen entschieden, dass das ungewollte Abschneiden einer Krawatte zu einer Schadensersatzpflicht führt (ArbG Essen, Urteil vom 3. Februar 1988 – 20 C 691/87).

Mehr zum Thema Karneval am Arbeitsplatz erfahren Sie auch auf unserer Homepage:

Alaaf und Helau – Karneval auch am Arbeitsplatz?

<https://www.dgbrechtsschutz.de/fuer/arbeitnehmer/alaaf-und-helau-karneval-auch-am-arbeitsplatz/>

Rosenmontag ist kein Feiertag

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/sozialrecht/krankenversicherung/rosenmontag-ist-kein-feiertag/>

Angriff an Weiberfastnacht / Wieverfastelovend / Weiberfasching kostet Arbeitsplatz

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/kuendigung/angriff-an-weiberfastnacht-wieverfastelovend-weiberfasching-kostet-arbeitsplatz/>

Auch freigestellte Arbeitnehmer dürfen mitfeiern

<https://www.dgbrechtsschutz.de/recht/arbeitsrecht/arbeitsvertrag/auch-freigestellte-arbeitnehmer-duerfen-mitfeiern/>

Über uns:

Die DGB Rechtsschutz GmbH erbringt Rechtsberatung und Prozessvertretung für über sechs Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Sie betreibt bundesweit 114 Büros, in denen etwa 730 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt sind. Die Rechtsvertretung im Arbeits- Sozial- und Verwaltungsrecht erstreckt sich bis zu den obersten Bundesgerichten sowie dem EuGH und dem EGMR. Im Jahr 2017 konnte die DGB Rechtsschutz GmbH für die Mitglieder der DGB-Gewerkschaften 251 Mio. Euro erstreiten.

DR. TILL BENDER

DGB Rechtsschutz GmbH

stellv. Pressesprecher, Rechtsschutzsekretär und Onlineredakteur

c/o Büro Bamberg, Friedrichstraße 13, 96047 Bamberg

till.bender@dgbrechtsschutz.de

Tel.: 0951 - 297560

Fax: 0951 – 2975620