

Narrenfreiheit im Job an Karneval?

Das Faschings-ABC für Betriebsräte und Arbeitnehmer

Ist am Rosenmontag automatisch frei? Bestimmt der Betriebsrat beim Thema Karneval mit? Darf ich mich in der Firma verkleiden? Und was gilt eigentlich für Auszubildende? Antworten zu wichtigen Fragen rund um die närrische Zeit am Arbeitsplatz finden Sie in unserem Karnevals-ABC.



Redaktion

Stand: 5.2.2024

Lesezeit: 02:30 min



Alkohol am Arbeitsplatz

Ob am Arbeitsplatz Alkohol getrunken werden darf, ist eine Frage der Ordnung im Betrieb. Ein generelles Alkoholverbot ist gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG mitbestimmungspflichtig (BAG, 1 ABR 11/89). Besteht ein solches Alkoholverbot, gilt das natürlich auch an Karneval!

Ist Alkohol am Arbeitsplatz nicht generell verboten, sollte man trotzdem nicht übertreiben. Denn immer gilt: Arbeitnehmer haben die Pflicht, ihre Leistungsfähigkeit sowie die Sicherheit am Arbeitsplatz nicht durch den Konsum von Alkohol zu gefährden.

Selbstverständlich gilt für noch nicht volljährige Auszubildende das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbschG) – das darf trotz aller Heiterkeit in der närrischen Zeit nicht vergessen werden. Sind Mitarbeiter also noch keine 16 Jahre alt, dürfen sie so oder so keinen Alkohol konsumieren. Und auch 16-Jährigen darf kein

Getränk gegeben werden, die laut Jugendschutzgesetz (JuSchG) erst mit 18 getrunken werden dürfen (§ 31 JArbSchG).

Wer damit droht, an Weiberfasching krankzufeiern, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Blaumachen

Einfach blauzumachen, also der Arbeit an Karneval fernzubleiben, ist natürlich tabu. Aber auch die Androhung von Krankheit, falls man keinen Urlaub bekommt, sollte man unbedingt unterlassen. Egal, wie sehr der Straßenkarneval lockt! Denn eine angedrohte Erkrankung nach Urlaubsverweigerung kann zu einer außerordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen. Anders ausgedrückt: Wer damit droht, an Weiberfasching krankzufeiern, muss mit einer fristlosen Kündigung rechnen.

Fernsehübertragung live verfolgen

Wer den Karnevalsumzug am Fernseher verfolgen möchte, sollte dies nicht ohne Absprache während der Arbeit tun. Bilder lenken von der Arbeit ab! Das gilt auch für Live-Streams auf dem Bürorechner. Es stellt sich zudem die Frage, ob die Nutzung des Rechners für private Zwecke überhaupt zulässig ist im Unternehmen. Im Zweifel vorher abklären.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört es, seine Arbeitnehmer aktiv vor Belästigung zu schützen.

Grabschen

Gerade im Rheinland verteilt man zu Karneval gerne „Bützchen“ – kleine Küsschen auf die Wange. Auch wenn sie in der Regel harmlos gemeint sind: Am Arbeitsplatz sollte man sich damit zurückhalten, um Missverständnisse zu vermeiden. Absolut tabu sind Grapschen und anzügliche Witze.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört es, seine Arbeitnehmer aktiv vor Belästigung zu schützen. Hier hilft ein Blick in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Bleibt der Arbeitgeber untätig oder nimmt er Beschwerden nicht an („War doch bloß Spaß“) kommt § 17 Absatz 2 AGG zum Zug: Ein Antrag beim Arbeitsgericht, um den Arbeitgeber zu seiner sozialen Verantwortung zu zwingen.

Krank an Karneval

Wer arbeitsunfähig krank ist, der sollte Karnevalsumzüge und anderes närrisches Treiben eher meiden. Grundsätzlich gilt: Es ist alles verboten, was die Genesung behindert bzw. die Krankheit verschlimmert. Hält sich der Arbeitnehmer nicht daran, drohen Abmahnung oder Kündigung.

Wer beispielweise mit einem schweren grippalen Infekt bei Minusgraden an einer Faschingsveranstaltung teilnimmt, handelt „genesungsfeindlich“ und verstößt in schwerwiegender Weise gegen seine Rücksichtnahmepflicht. Dies rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung (LAG Nürnberg, 7 Sa 498/13). Im Zweifel beim Arzt nachfragen!

Mitbestimmung an Karneval

Auch an Karneval läuft grundsätzlich nichts ohne den Betriebsrat. Denn bei einigen Fragen rund um das Thema gibt es Mitbestimmungsrechte.

- Zu Fragen der Ordnung im Betrieb (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) zählen Radiohören und Alkoholverbot.
- Das Thema „Faschingsfrei“ kann in einer Betriebsvereinbarung geklärt werden.
- Geht es um die Kostümierung, kann der Arbeitsschutz betroffen sein (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG). Die Verkleidung darf nicht das Tragen von Schutzkleidung behindern

Krawatte ab? Vorsicht bei Karnevalsmuffeln!

Radio am Arbeitsplatz

Die Frage des Radiohörens betrifft die Ordnung im Betrieb und ist mitbestimmungspflichtig (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Grundsätzlich zulässig ist Karnevalsmusik am Arbeitsplatz nur, wenn dadurch die Arbeit nicht leidet und sich Kollegen nicht gestört fühlen (BAG, 1 ABR 75/83).

An bestimmten Arbeitsplätzen, z.B. an einem Arbeitsplatz mit viel telefonischem Kundenkontakt, macht das Einschalten des Radios wenig Sinn. Generell kommt es auf den Einzelfall an. Wenn ein Arbeitnehmer in seinem ausschließlich von ihm genutzten Büro Radio hört, so kann ihm nicht gekündigt werden. Dies gilt selbst dann, wenn Radiohören nicht betriebsüblich ist (Landesarbeitsgericht Hessen, 14 Sa 895/87).

Schlips abschneiden

In manchen Gegenden ist es Tradition, dass Frauen an Weiberfastnacht die Krawatten der Männer abschneiden. Doch Vorsicht bei Karnevalsmuffeln: Zu einem Schadensersatz von in Höhe knapp 20 € wegen ungewolltem Abschneiden einer Krawatte wurde 1988 eine Karnevalistin vom Amtsgericht Essen verurteilt (20 C 691/87).

Tipp an alle „Spaßbremsen“: Die Lieblingskrawatte an Weiberfasching gleich besser zuhause lassen.

Urlaubsanspruch an Karneval

Einen Anspruch auf „faschingsfrei“ gibt es leider nicht; nicht mal im Rheinland. Denn Weiberfastnacht, Rosenmontag und Faschingsdienstag sind ganz normale Werktage. Also frühzeitig Urlaub einreichen!

Etwas anderes kann bei betrieblicher Übung gelten: So entschied das LAG Düsseldorf (17 Sa 584/93), dass ein Anspruch auf bezahlte Arbeitsbefreiung auch für die Zukunft entstanden ist, wenn der Arbeitgeber über

drei Jahre hinweg ohne jede Einschränkung an Rosenmontag oder anderen Brauchtumstagen bezahlte Arbeitsbefreiung gewährt.

Die Frage, ob der Arbeitgeber den Rosenmontag generell als normalen Arbeitstag oder als zusätzlichen bezahlten „Feiertag“ behandelt, unterliegt nicht der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs.1 Nr. 2 und/oder Nr. 3 BetrVG (LAG Köln, 7 TaBV 77/12).

Verkleidet am Arbeitsplatz?

Kostüme gehören zu Karneval dazu – aber nicht an jedem Arbeitsplatz! Wer viel Kundenkontakt hat, sollte vielleicht das Geisterbraut-Kostüm zuhause lassen. Tipp: Vorher im Unternehmen absprechen. So oder so darf eine Verkleidung aber nicht das Tragen von Schutzkleidung behindern oder dem Arbeitsschutz entgegenstehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Falls das Kostümieren am Arbeitsplatz erlaubt ist, sollte auf eine passende Verkleidung geachtet werden – das gilt insbesondere für Auszubildende. Röcke, Hosen und Oberteile sollten nicht zu kurz sein, ein geschmackvolles Kostüm sei an dieser Stelle empfohlen. Nicht jede Verkleidung, die im Freundeskreis gut ankommt, ist auch für den Arbeitsplatz geeignet.

Azubi-Aktionen an Fasching

Gerade in den Faschingshochburgen Deutschlands sind die närrischen Tage fest in die Jahresplanung integriert. Aber auch wenn es die Karnevalsstimmung noch nicht ins Unternehmen geschafft hat, bietet sich diese Zeit für kleine Aufmerksamkeiten oder Auflockerungen an. Das kann der Krapfen für die Belegschaft sein, die kostümierte JAV-Sitzung oder sogar das Azubi-Theater (wie uns berichtet wurde). Auch hier gilt: Erstmal mit dem Betriebsrat und den Ausbildern sprechen, was überhaupt erlaubt ist. (cbo)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de