

Helau, Alaaf und Arbeitsrecht: Narrenfreiheit in der Karnevalszeit?

Bremen, 18.01.2023. Karneval, Fastnacht oder Fasching – in vielen Regionen in Deutschland herrscht zur Karnevalszeit absoluter Ausnahmezustand. Doch aus arbeitsrechtlicher Sicht sind diese Tage auch in den Karnevalshochburgen keine Feiertage. Die Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp erklärt, worauf Arbeitgebende und Angestellte achten sollten.

Aufwändige Verkleidungen und bunte Dekorationen gehören zum Karneval einfach dazu. Deshalb ist es in einigen Regionen auch nicht ungewöhnlich, dass der Bankangestellte seinen Anzug mit einem Clownskostüm ersetzt. Aber ist das erlaubt? „Verkleidungen am Arbeitsplatz sind nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers erlaubt“; erklärt Karsten Kahlau, Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp. Dasselbe gilt für Alkohol am Arbeitsplatz: „Grundsätzlich haben Arbeitnehmende das Recht, an Karnevalsveranstaltungen teilzunehmen, solange dies ihre Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt. Deshalb kann auch Alkoholgenuss am

Arbeitsplatz je nach betrieblichen Regelungen erlaubt sein, solange das Personal seine Leistungen erfüllt.“

Schnipp, Schnapp, Krawatte ab?

Wer an Weiberfastnacht eine Krawatte trägt, muss damit rechnen, dass sie gekürzt wird. So sagt es der alte Karnevalsbrauch. Aber vorsichtig: „Rechtlich gesehen, muss der Krawattenträger dem Brauchtum zustimmen, sonst könnten Schadensersatzforderungen folgen“, sagt Karsten Kahlau.

Befreiung von der Arbeitspflicht?

Auch wenn Karneval in vielen Bundesländern Deutschlands als fünfte Jahreszeit gefeiert wird, sind Arbeitnehmende in der Regel nicht von ihrer Arbeitspflicht befreit. Der Rosenmontag zählt in keinem Bundesland als gesetzlicher Feiertag. Dennoch bleiben gerade in den Karnevalshochburgen in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und Bayern am Rosenmontag viele Betriebe geschlossen. Arbeitnehmende sind an Karneval von der Arbeit befreit, wenn eine der folgenden Situationen vorliegt:

1. Freistellungsregelungen im Tarif- oder Arbeitsvertrag:

An Karnevalstagen besteht grundsätzlich kein rechtlicher Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freistellung. Eine Ausnahme liegt vor, wenn entsprechende Freistellungsregelungen im Tarif- oder Arbeitsvertrag vorhanden sind.

2. Betriebliche Übung:

Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn Arbeitgebende ihren Angestellten in mindestens drei aufeinanderfolgenden Jahren Freistellungen gewährt haben. Basierend auf dem Gewohnheitsrecht führt dies zu einer Erwartungshaltung bei dem Personal, dass diese Vergünstigung auch in Zukunft gewährt wird.

3. Freiwillige Leistung:

Selbstverständlich können Arbeitgebende ihrem Personal einmalig, zum Beispiel an Weiberfastnacht oder am Rosenmontag, einen halben oder ganzen freien Tag gewähren. Dabei handelt es sich um eine sogenannte freiwillige Leistung, auf die Arbeitnehmende keinen Anspruch haben. Um zu vermeiden, dass Mitarbeitende sich auf das

Gewohnheitsrecht berufen, sollten Arbeitgebende klarstellen, dass die Freistellung nur für das aktuelle Jahr gilt und die Situation im nächsten Jahr erneut überdacht wird.

Wenn keine der drei Situationen zutrifft, können Arbeitnehmende immer noch Urlaub beantragen. Hier gelten die gleichen Bestimmungen wie zu jedem anderen Zeitpunkt im Jahr. Gerade in Regionen, in denen viele Menschen Karneval feiern, sollte der Urlaub frühzeitig beantragt werden. Denn: Bei vielen gleichzeitigen Urlaubsanträgen wird nach dem Prinzip „Wer zuerst kommt, mahlt zuerst“ entschieden.

Über Wittig Ünalp:

Die Wittig Ünalp Rechtsanwälte PartGmbH gehört zu den größten Kanzleien für Arbeitsrecht in Deutschland. Sie wurde 1998 gegründet und berät vornehmlich Unternehmen und Führungskräfte in allen Fragen des Arbeitsrechts. Für die Kanzlei arbeiten mehr als 40 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, davon 22 Fachanwältinnen und Fachanwälte für Arbeitsrecht. Wittig Ünalp ist deutschlandweit tätig und unterhält Standorte in Berlin, Bremen, Hamburg, Hannover, Köln, München und Nürnberg. www.ra-wittig.de

Bild:

Quelle: 652234/pixabay

Medienkontakt:

CCAW PR und Text

Telefon: 040 609 4399-30

wittig-uenalp@ccaw-pr.de