

## Narrenfrei in der Karnevals-Zeit?

Die närrischen Tage werfen in vielen Unternehmen arbeitsrechtliche Fragen zum Karneval auf: Müssen die Mitarbeiter in dieser Zeit arbeiten? Und unter welchen Bedingungen können sie Urlaub bekommen? Und wie kann der Betriebsrat handeln?

### **Gesetz sieht keine generelle Arbeitsbefreiung vor**

Die Karnevals-Tage sind in keinem deutschen Bundesland als Feiertage anerkannt und damit gesetzlich „normale“ Werkzeuge. Einen gesetzlichen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung, z. B. nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz, gibt es daher selbst in den „Karnevalshochburgen“ nicht. Wer dennoch frei haben möchte, muss Urlaub beantragen oder z. B. flexible Arbeitszeitregelungen nutzen. Ansonsten gilt: Wer sich selbst beurlaubt bzw. beharrlich die Arbeit verweigert, kann grundsätzlich fristlos gekündigt werden.

### **Betriebliche Übung kann jedoch freie Tage bewirken**

Hat der Arbeitgeber bereits in der Vergangenheit den Mitarbeitern frei gegeben ohne dazu verpflichtet zu sein (z. B. am Rosenmontag ab 12 Uhr), können aber Ansprüche aus betrieblicher Übung entstanden sein.

Nach einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts reicht es hierfür nicht aus, dass der Arbeitgeber langjährig durch Aushang die Arbeitsbefreiung am Rosenmontag oder Faschingsdienstag mit der Einschränkung ankündigt, „sofern es die betrieblichen Belange zulassen“ (BAG, Urteil v. 12.01.1994, 5 AZR 41/93). Nach Auffassung des Hessischen Landesarbeitsgerichts entsteht aber z. B. eine betriebliche Übung, wenn der Arbeitgeber durch Aushang die Arbeitsbefreiung am Nachmittag des Faschingsdienstags damit begründet, dass damit einer „in Frankfurt betriebsüblichen Regelung“ entsprochen werde (Hessisches LAG, Beschluss v. 1.9.1992, 5 TaBV 19/92). Die Gerichte entscheiden derartige Fragen also stets abhängig von den Einzelfallumständen.

### **Haben Teilzeitbeschäftigte eigene Rechte?**

Gibt der Arbeitgeber z. B. ab 12 Uhr an bestimmten Karnevalstagen frei, damit gefeiert werden kann, wird dies häufig von vormittags arbeitenden Teilzeitbeschäftigten als ungerecht empfunden. Eine unrechtmäßige Benachteiligung liegt darin jedoch nicht, auch wenn überwiegend Frauen betroffen sind (BAG, Urteil vom 26.5.1993, 5 AZR 184/92). Teilzeitbeschäftigte haben in diesem Fall keinen weitergehenden Anspruch auf Freistellung als alle anderen Mitarbeiter.

### **Gleitzeit vereinbaren!**

Die Entscheidung, ob an einzelnen Arbeitstagen bzw. zu bestimmten Zeiten über Fasnacht im Betrieb gearbeitet wird oder nicht, ist nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG mitbestimmungspflichtig (BAG, Beschluss v. 26.10.2004, 1 ABR 31/03 (A)). Der Betriebsrat

kann also mit der Geschäftsführung z. B. eine spezielle Gleitzeitregelung einführen, die es den Arbeitnehmern ermöglicht, den Rosenmontag komplett gleitzeitfrei zu nehmen. Die Arbeitnehmer-Vertreter können allerdings keine Arbeitsbefreiung unter Vergütungs-Fortzahlung für die Karnevals-Tage beantragen. Das Mitbestimmungsrecht erstreckt sich nur auf die Lage der Arbeitszeiten, nicht auf die arbeitsvertraglichen Gegenleistungen.

Um Streit besonders in den närrischen Hochburgen zu vermeiden, kann der Betriebsrat auch eine Betriebsvereinbarung über besondere betriebliche Arbeitszeiten an den Karnevals-Tagen mit der Geschäftsführung treffen. Die Vereinbarung gibt Sicherheit, kann bei Nichtfunktionieren aber auch gekündigt und abgeändert werden.