

[http://www.focus.de/finanzen/recht/tid-13413/karnevalsrecht-schlips-ab-job-weg\\_aid\\_371897.html](http://www.focus.de/finanzen/recht/tid-13413/karnevalsrecht-schlips-ab-job-weg_aid_371897.html)

## Arbeitsrecht im Karneval **Schlips ab – Job weg?**

Aktualisiert am Donnerstag, 16.02.2012, 11:11 · von FOCUS-Online-Autorin [Nadine Luck](#)



Vorsicht, Frohnatur!

dpa

**Wenn um 11.11 Uhr die Narren die Rathäuser stürmen, stehen Büros und Fabriken der Karnevalshochburgen schlagartig leer. Arbeitnehmer sollten das Arbeitsrecht aber nicht mit den Kamellen über Bord werfen.**

Es gibt wenige Dinge, die die deutsche Bevölkerung regelmäßig so fundamental spalten wie Karneval. Oder Fasching. Oder Fassenacht. Während der weniger

karnevalsaffine Teil der Republik genervt die Prunksitzungen und Umzüge im Fernsehen wegzapft und mit dem Wort „Bützen“ nichts anfangen kann, herrscht in jecken Hochburgen wie Köln, Mainz oder Düsseldorf der Ausnahmezustand.

Da die wichtigsten Karnevalstage – Weiberfastnacht, Rosenmontag und Faschingsdienstag – allerdings bekanntermaßen auf Wochentage fallen, stellt sich aus Sicht von Arbeitnehmern die Frage: Wie viel Ausnahmezustand ist eigentlich erlaubt? Und darf am Arbeitsplatz Karnevalsstimmung herrschen, auch wenn der Chef kein Jeck ist? FOCUS Online erklärt, wieviel Spaß der Gesetzgeber in der fünften Jahreszeit versteht.

- **Dürfen Beschäftigte an den tollen Tagen freimachen?**

Auch wenn rheinische Frohnaturen das anders sehen: Weiberfastnacht, Rosenmontag und Faschingsdienstag sind keine gesetzlichen Feiertage. Faschingsfrei kann es unter gewissen Umständen dennoch geben: „Ob ein Anspruch auf Arbeitsbefreiung an den närrischen Tagen besteht, richtet sich nach der sogenannten betrieblichen Übung“, sagt Michael Felser, Rechtsanwalt aus Brühl. Wenn Arbeitnehmer jeden Rosenmontag der vergangenen Jahre frei bekommen haben, lasse sich ableiten, dass sie auch in diesem Jahr keinen Dienst schieben müssen. „Sie haben sogar einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung“, sagt Felser.

Arbeitgeber können Ansprüche aus der betrieblichen Übung verhindern, indem sie in Aushängen oder Rundschreiben betonen, dass die Regelung nur für das jeweilige Jahr gilt – und dass sie sich eine Änderung vorbehalten.

Ob das Gehalt an den faschingsfreien Tagen weiterbezahlt wird, sei ebenfalls eine Frage der betrieblichen Übung, so Felser – zumindest in der Privatwirtschaft. Anderes gilt für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes: Diese müssen laut Bundesarbeitsgericht grundsätzlich davon ausgehen, dass der Arbeitgeber ihnen nur Leistungen gewährt, zu denen er rechtlich verpflichtet ist. Hoffnungen auf dauerhafte, darüber hinausgehende Vergünstigungen können sie sich demnach nicht machen (Az. 5 AZR 679/93).



- **Wie viel Karnevalsstimmung ist in der Firma erlaubt?**

Wer nicht frei bekommt und dennoch Faschingsstimmung am Arbeitsplatz verbreiten will, sollte sich vorab über die firmeninternen Gepflogenheiten informieren: Mit einem Glas Prosecco auf die fünfte Jahreszeit anzustoßen, kann in Ordnung sein, muss aber nicht. „Der Arbeitgeber kann festlegen, ob an den närrischen Tagen Alkohol getrunken werden darf, das kann sich auch aus der betrieblichen Übung ergeben“, sagt Felser. „Ist allerdings ein Betriebsrat

Privat vorhanden, muss dieser einem Alkoholverbot zustimmen.“  
Wenn Alkohol grundsätzlich untersagt ist, kann der  
Arbeitgeber Schluckspechten nach einer vorhergegangenen  
Abmahnung kündigen.

## Prost, Chef!

Wenn der Chef indes eine firmeninterne Karnevalsparty veranstaltet, wird der Gesetzgeber selten mit am Tisch sitzen. Dennoch gebietet der Businessknigge dasselbe wie bei betrieblichen Weihnachtsfeiern oder dem Oktoberfestbesuch mit der Firma: fröhliche Zurückhaltung. „Auch und gerade bei leitenden Angestellten kann lustiges Schnapstrinken im Kollegenkreis mit Autoritätsverlust einhergehen“, sagt Nandine Meyden, Führungskräftecoach und Autorin des Ratgebers „Business-Etikette“ aus Berlin. „Sie sollten in jeder Situation Herr der Lage sein und die Firma repräsentieren. Was nicht heißt, dass sie als Spaßbremse am Tisch sitzen müssen. Aber sie sollten die Grenzen kennen.“

## „Flittchen“ und „Pfarrer“ bleiben zu Hause



Lieber ganze Krapfen als halbe Krawatten

dpa

### • Welche Grenzen gibt es bei der Kostümierung?

In manchen Betrieben müssen Karnevalsspäße in jedem Fall draußen bleiben – Berater einer Privatbank sollten die rote Pappnase vor dem Kundengespräch besser abnehmen und das Zorro-Kostüm im Schrank lassen: „Je seriöser die Branche ist, in der man arbeitet, und je hochwertiger das Produkt ist, das man vertritt, umso weniger

Platz hat der Fasching am Arbeitsplatz“, sagt Meyden. Der Etiketten-Expertin zufolge gibt es allerdings auch Branchen, in denen lustige Maskerade geradezu verkaufsfördernd wirkt: „Ein Bäcker im Clownskostüm strahlt schlichtweg gute Laune aus – und kurbelt damit sein Krapfengeschäft an.“

Doch auch in faschingsfreundlichen Branchen seien Verkleidungen tabu, die Gefühle anderer Menschen verletzen könnten, sagt Meyden. Sich als Terrorist zu verkleiden, sei beispielsweise ein Fehltritt. Auch sollte die Maskerade im Job besser nicht an die private „Flittchen- und Pfarrer“-Party erinnern: „Es empfiehlt sich, Kollegen und Kunden weder zu erschrecken, noch zu verstören. Ein weniger ausgefallenes Kostüm ist besser für die Karriere.“ Anwalt Felser weist darauf hin, dass nur Polizisten echte Polizeiuniform tragen dürfen und dies selbst im Karneval für Angehörige anderer Berufszweige strafbar ist, sofern nach Paragraph 132 a STGB Verwechslungsgefahr besteht.

Doch der Dresscode im Karneval ist nicht allein durch die Branche, sondern auch durch die Region bestimmt: Wer in Berlin als Funkenmariechen in die Firma spaziert, müsse laut Meyden in Kauf nehmen, von den Kollegen als Außerirdischer behandelt zu werden. Im Rheinland kann es hingegen passieren, dass zur Faschingszeit die einzigen Angestellten im Businesskostüm wie Wesen vom anderen Stern wirken. Allgemein kann ein Arbeitgeber von Mitarbeitern mit Kundenkontakt erwarten, sich jederzeit branchenüblich zu kleiden, sagt Felser. Im schlimmsten Fall würden Jecken sogar eine Abmahnung riskieren, wenn sie sich nicht an den Dresscode halten: „Im Zweifel ist es besser, auf eine volle Kostümierung verzichten – und stattdessen auf Details wie Karnevalskrawatten zurückzugreifen.“



### • Müssen Männer halbierte Schlipse hinnehmen?

Ob feminine Frohnaturen die Business-Krawatten ihrer Chefs abschneiden dürfen, sei ebenfalls eine regionale Frage: Während Kölner Chefs damit rechnen müssen, die Firma zur Weiberfastnacht mit halbierten Schlips zu verlassen, sollten bayerische Angestellte besser die Finger von den Krawatten



Business-Coach Privat  
Nandine Meyden

ihrer Vorgesetzten lassen. „Möglicherweise handelt es sich dabei um eine teure italienische Designerkrawatte, die der Boss von seiner neuen Freundin bekommen hat“, sagt Meyden. „Baumelt sie nur noch als Stumpf am Hals, wird auch die närrische Angestellte nichts mehr zu lachen haben.“

Anwalt Felser weist darauf hin, dass es grundsätzlich eine strafbare Sachbeschädigung darstellt, Krawatten zu halbieren – „da Abmahnung und Kündigung aber verhältnismäßig sein müssen, kann man wohl auf Milde hoffen“, sagt er. Allerdings habe das Essener Amtsgericht vor Jahren eine forsche Jeckin zu Schadensersatz verurteilt. Wer auf der rechtlich sicheren Seite stehen will, sollte dem Krawattenkappen ein „Darf ich?“ vorausschicken.

Etikette-Expertin Meyden empfiehlt ohnehin, den Fasching etwas friedfertiger anzugehen: „Es gibt Bräuche, die finden alle Kollegen gut: Zum Beispiel ist es immer nett, im Büro Faschingskrapfen zu spendieren“, sagt sie. „Vorsicht nur beim Puderzucker: Der könnte das seriöse Business-Outfit empfindlich bestäuben.“