

## Aus aktuellem Anlass

### **Gibt es ein Recht auf einen arbeitsfreien Rosenmontag auch in diesem Jahr?**

*In zahlreichen Betrieben im Rheinland ist es „Tradition“, dass der Rosenmontag, wie ein zusätzlicher Feiertag, arbeitsfrei ist. Da in diesem Jahr wegen der Corona-Pandemie die Karnevalsveranstaltungen abgesagt sind – insbesondere die Rosenmontagszüge –, stellt sich die Frage, ob die Arbeitsbefreiung am Rosenmontag auch dann vom Arbeitgeber gewährt werden muss, wenn deren Sinn, die Teilnahme an Karnevalsfeierlichkeiten zu ermöglichen, wegfällt. Da der Rosenmontag offiziell kein Feiertag ist und auch Tarifverträge regelmäßig keine Regelung treffen, könnte sich ein Anspruch allenfalls aus speziellen Betriebsvereinbarungen oder, was der Regelfall sein dürfte, aus einer betrieblichen Übung ergeben. Grundsätzlich kann ein über mehrere Jahre hinweg ohne Vorbehalt gewährter freier Tag eine betriebliche Übung begründen.*

Eine ähnliche Situation gab es bereits 1991, als der Karneval wegen des ersten Golfkrieges ausfiel. Damals zeigte sich das LAG Düsseldorf (Beschluss vom 08.02.1991, Az. 7 Ta 50/91) karnevalistenfreundlicher als das LAG Köln (Urteil vom 08.11.1991, Az. 13 (6) Sa 532/91). Beide Gerichte befassten sich mit der Frage, ob ein Anspruch aus betrieblicher Übung auf Arbeitsfreistellung am Rosenmontag entstanden sein könnte. Das LAG Düsseldorf bejahte eine solche betriebliche Übung auch für den Fall, dass der übliche Karnevalsumzug ausfalle. Das LAG Köln nahm aufgrund von Besonderheiten des Falles, bei dem die Arbeitsbefreiung am Rosenmontag jeweils neu angeordnet worden war, bereits keine betriebliche Übung an, führte aber ergänzend aus:

„Selbst wenn man die Entscheidung einer betrieblichen Übung annimmt, so sind Inhalt und Reichweite der (schlüssigen) Zuzahlung zu ermitteln. Die Ermittlung ergibt eine Zusage, die explizit lautet: „Die Dienstbefreiung wird erteilt, um den Arbeitnehmern die Teilnahme an den Umzügen zu ermöglichen und gilt folgerichtig nicht für Tage, an denen ein Umzug überhaupt nicht stattfindet“, wenn

- die Dienstbefreiung stets nur an den Tagen der Karnevalsumzüge erfolgt ist;
- dem Arbeitgeber als Motiv für die Dienstbefreiung der Wille zur Pflege des heimatlichen Brauchtums sowie andere an der Durchführung des Umzugs geknüpfte Motive unterstellt werden können (zum Beispiel Verzicht auf die Durchführung eines ohnehin nicht ordnungsgemäß möglichen Betriebes, Rücksichtnahme auf umzugsbedingt chaotische Verkehrsverhältnisse).“

Diese Formulierungen des LAG Köln legen den Verdacht einer gewissen inneren Distanz des Vorsitzenden zum Brauchtum nahe. Jedenfalls wurde die Entscheidung des LAG Köln vom BAG (Urteil vom 24.03.1993, Az. 5 AZR 16/92) bestätigt, das sich allerdings lediglich mit der Frage, ob überhaupt eine betriebliche Übung entstanden sein könne, befaste und nicht mit dem vom LAG Köln problematisierten Inhalt der Zusage. Zahlreiche weitere Urteile, die sich mit einem Anspruch auf Dienstbefreiung am Rosenmontag befassen, sind für die hier behandelte Frage unerheblich, da sie im Wesentlichen durch die Besonderheiten der betrieblichen Übung im Öffentlichen Dienst gekennzeichnet sind – diese verneinen allerdings sämtlich einen Anspruch des Arbeitnehmers auf einen arbeitsfreien Tag.

Tatsächlich sprechen die besseren Gründe dafür, dass es keinen Anspruch aus betrieblicher Übung gibt, wenn die Karnevalsveranstaltungen ausfallen. Die Arbeitgeber gewähren die Arbeitsbefreiung nicht als bloßen zusätzlichen freien Tag, sondern anlass- und zweckgebunden, im Hinblick auf die Brauchtumsbedingten Aktivitäten. Auch wenn, was häufig vorkommt, Arbeitnehmer den freien Tag zu anderen Zwecken nutzen, etwa Kurzurlauben, bleibt der tragende Grund für die Arbeitsbefreiung durch den Arbeitgeber jedoch das karnevalistische Brauchtum. Damit gibt es gute Gründe für den Arbeitgeber in diesem Jahr von der gewohnten Praxis abzuweichen, wenn dieses Brauchtum nicht gelebt werden kann.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bestehen insoweit, wie das LAG Köln (Beschluss vom 25.04.2013, Az. 7 TaBV 77/12) überzeugend festgestellt hat, nicht: Das mögliche Mitbestimmungsrecht zur Arbeitszeit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG bezieht sich alleine auf die Lage der Arbeitszeit; bei der Frage, ob Rosenmontag arbeitsfrei ist, geht es jedoch um die Frage,

ob die Jahresarbeitszeit um einen freien Tag verkürzt wird. Diese ist mitbestimmungsfrei.



## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 (0) 221 650 65-129  
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
+49 (0) 221 650 65-233  
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 (0) 221 650 65-263  
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 (0) 221 650 65-263  
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
+49 (0) 221 650 65-129  
stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven  
+49 (0) 221 650 65-129  
jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 (0) 221 65065-263  
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
+49 (0) 221 650 65-129  
malte.goebel@loschelder.de

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de