

Fußball-WM am Arbeitsplatz

Die Nervosität steigt täglich und viele wollen dabei sein. Während der Fußball-WM treffen Fankultur und Arbeitspflicht aufeinander. Die Spielregeln in diesem ungleichen Duell müssen aber dennoch eingehalten werden. Wie lauten diese und wie muss ich mich verhalten? Anbei ein kleiner Überblick.

Auch während der Weltmeisterschaft existieren keine rechtlichen Ausnahmen. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag, muss er mit der gelben Karte, also der Abmahnung, oder der roten Karte, also der Kündigung rechnen. Einige generelle Aussagen können aber für das erfolgreiche Mitfiebern aufgestellt werden:

Während der Arbeitszeit dürfen keine WM-Spiele angesehen werden, weder live und in Farbe über das Internet noch über sonstige Medienträger. Der Arbeitgeber hat das Weisungsrecht im Betrieb, er allein darf entscheiden was erlaubt ist. Mangels betrieblicher Beeinträchtigung dürfte jedoch wenigstens ein Live-Ticker auf dem Smartphone zulässig sein. Sollte es keine andere Regelung im Betrieb geben, so ist ansonsten die Fußball-WM als Live-Ereignis am Arbeitsplatz tabu.

In vielen Büros findet man aber dennoch zumindest Radiogeräte. Wenn dies in der Vergangenheit bereits geduldet war, so würde man hier jetzt auch bestimmt einen Sender mit einer Live-Übertragung einstellen können. Allerdings hat der Arbeitgeber ein Mitspracherecht dahingehend, dass er die Geräte bei allzu großer Aufmerksamkeit auf das Geschehen auf dem grünen Rasen dann per Weisung verbieten kann.

Alkohol in Maßen ist am Arbeitsplatz nicht generell verboten, kann aber verboten werden. Ist die Siegesparty in der Nacht allzu heftig ausgefallen, ist der Arbeitgeber auch berechtigt, bei

erkennbaren alkoholbedingten Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit den Arbeitnehmer nach Hause zu schicken. Allerdings bekommt der Arbeitnehmer wegen des Ausfalls keine Vergütung für diesen Tag.

Auch zum Urlaub stellen sich Fragen. Der Arbeitgeber ist an die Urlaubswünsche seiner Mitarbeiter gebunden und darf den Urlaub nicht einseitig festlegen. In der Regel wird man den beantragten Urlaub auch genehmigt bekommen, es sei denn dringende betriebliche Erfordernisse sprechen dagegen. Urlaub ist wenn dann immer für den kompletten Arbeitstag zu nehmen. Einen Teilurlaub im Hinblick auf einzelne Stunden am Tag kennt das Gesetz nicht. Eigenmächtig genommener Urlaub hingegen ist mit einem grob unsportlichen Foul vergleichbar und zieht regelmäßig eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach sich, die nach der Rechtsprechung durchaus gerechtfertigt sein dürfte.

Eine ordnungsgemäße Krankmeldung des Arbeitnehmers wäre vom Arbeitgeber zunächst einmal zu akzeptieren. Eine angekündigte Krankheit für den Fall ein Spiel nicht verfolgen zu dürfen oder keinen Urlaub zu erhalten ist wiederum eine Steilvorlage für eine fristlose Kündigung. Zudem sollte sich jeder überlegen, wie er als Arbeitgeber reagieren würde, wenn das halbe Büro am Nachmittag um 17 Uhr über Magenbeschwerden klagt und am kommenden Morgen die wundersame Heilung eingetreten ist.



Peter Groll
Fachanwalt für Arbeitsrecht