

Regeln für Arbeitnehmer während der Fußball-WM

Was erlaubt ist und was nicht, hängt vom Arbeitgeber ab. Arbeitgeberverband informiert.

Kreis Minden-Lübbecke. Am Donnerstag, 11. Juni, beginnt die FIFA-Fußball-Weltmeisterschaft 2026 in den USA, Kanada und Mexiko. Bis zum 19. Juli spielen 48 Nationen um den Weltmeistertitel. Nicht nur die deutschen Fans freuen sich auf ein „Sommermärchen 2026“. Im Vorfeld informiert der Arbeitgeberverband Minden-Lübbecke (AGV), was Mitarbeitende am Arbeitsplatz beachten sollten.

Dürfen Arbeitnehmer die WM-Spiele während der Arbeit im Fernsehen oder Internet verfolgt werden? Generell gilt, dass Mitarbeitende dem Arbeitgeber zur Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten die „volle Aufmerksamkeit“ schulden, so der AGV. Das heißt, sämtliche Beeinträchtigungen seien in einem angemessenen Umfang nur dann und soweit zuzulassen, wie die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt werde. Während der Arbeitszeit ist daher Fernsehen oder das Verfolgen eines Live-Streams im Internet unzulässig; es sei denn, der Arbeitgeber hat ausdrücklich die Erlaubnis erteilt. Ob der Ergebnis-Ticker nebenbei mitlaufen darf, hängt davon ab, ob und inwieweit der Arbeitgeber die private Internetnutzung während der Arbeitszeit erlaubt hat.

Und wie sieht es mit der Fan-Kleidung aus? Dürfen Beschäftigte im Deutschland-Trikot zur Arbeit erscheinen? „Das kommt darauf an, ob dies im konkreten Einzelfall zur Ausübung der jeweiligen Tätigkeit angemessen ist. Dies könnte etwa bei Kundenkontakt oder sonstigen repräsentativen Aufgaben nicht der Fall sein. Zudem können gesetzliche Vorgaben zur Arbeitssicherheit, wie zum Beispiel erforderliche Schutzbekleidung, dagegen sprechen“, so der Arbeitgeberverband.

Haben Mitarbeitende, insbesondere im Schichtbetrieb, einen Anspruch darauf, für das Schauen eines WM-Spiels freizubekommen? „Hierfür gibt es keinen Anspruch auf Freistellung. Soweit betriebliche Belange nicht entgegenstehen, kann der Arbeitnehmer einen Tag Urlaub oder, bei entsprechender Gleitzeitregelung, stundenweise Gleitzeit nehmen“, so der AGV. Dies sollte er möglichst frühzeitig beantragen. Der Arbeitgeber könne zudem eine notwendige

Mindestbesetzung von Abteilungen festlegen. „Das kann dazu führen, dass diejenigen, die erst kurzfristig Urlaub oder Gleitzeit beantragen, diesen aus betrieblichen Gründen verwehrt bekommen.“

Wer den Arbeitsplatz oder das Büro in ein Stadion verwandeln und entsprechend dekorieren möchte, kann Probleme bekommen. Denn dabei gilt das „Hausrecht“ des Arbeitgebers – also kann er dies grundsätzlich verweigern. „Es wird aber darauf zu achten sein, ob das Büro für Kunden zugänglich ist oder ob es sich um ein Büro handelt, in dem nur die einzelne Arbeitnehmerin oder der einzelne Arbeitnehmer tätig wird.“ Generell sei aber darauf zu achten, dass das Büro nicht während der Arbeitszeit „geschmückt“ werde. Sondern in der Freizeit.

Muss bei der Durchführung eines Firmen-Tippspiels vorher der Arbeitgeber um Erlaubnis gefragt werden? „Soweit sich das Tippspiel ausschließlich in der arbeitsfreien Zeit abspielt, ist dies „Privatsache“ der Beschäftigten und somit auch ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers erlaubt.“ Falls aber die Tipps während der Arbeitszeit abgegeben werden oder hierzu sogar Mails über die Firmen-E-Mail-Adresse gesendet werden, gehe das nur mit vorheriger Erlaubnis. Ansonsten drohe den beteiligten Mitarbeitenden eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung.

Und auch Alkohol während der Arbeitszeit kann zu Problemen führen. Logischerweise wird während der Spiele schon mal ein Bierchen getrunken, gern auch das eine oder andere mehr. „Das geht während der Arbeitszeit natürlich nicht: In fast allen Betrieben gilt absolutes Alkoholverbot“, betont der Arbeitgeberverband. Auch Restalkohol vom Vortrag könne ernsthafte Konsequenzen haben, da Mitarbeitende immer in der Lage sein müssten, ihre arbeitsvertraglichen Pflichten zu erfüllen. Ist dies nicht der Fall, drohen Abmahnung und sogar Kündigung. Bei Ausfallerscheinungen oder einem dadurch verursachten Arbeitsunfall droht der Verlust des gesetzlichen Unfallschutzes und erhebliche Haftungsrisiken bei entstehenden Schäden.