

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

11.06.2026
Fe/Sc

RS 15-2026

Fußball-Weltmeisterschaft 2026 – Arbeitsrechtliche Aspekte

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich der heute beginnenden Fußball-Weltmeisterschaft bis zum 19. Juli 2026 in Nordamerika wird sich in vielen Betrieben die Frage gestellt, welche arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen während des Turniers gelten und was Arbeitgeber beachten sollten. Nachfolgend finden Sie hierzu einen Überblick:

1. Fernbleiben vom Arbeitsplatz

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind auch während der Fußball-Weltmeisterschaft verpflichtet, ihre vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Ein Anspruch auf Freistellung zur Verfolgung von Spielen besteht nicht. Ohne eine betriebliche Gleitzeitregelung gilt: Wer ohne Genehmigung der Arbeit fernbleibt oder den Arbeitsplatz eigenmächtig verlässt, verletzt seine arbeitsvertraglichen Pflichten. Dies kann arbeitsrechtliche Maßnahmen bis hin zu einer Kündigung nach sich ziehen. Zudem entfällt grundsätzlich der Vergütungsanspruch für die ausgefallene Arbeitszeit. Bei Gleitzeitregelungen sind die vereinbarten Kernarbeitszeiten einzuhalten.

2. Verfolgung von Spielen während der Arbeitszeit

Der Arbeitgeber ist nicht grundsätzlich verpflichtet, das Anschauen von Spielen via Livestream im betrieblichen Internet, auf dem eigenen Smartphone oder über ein anderes Medium während der Arbeitszeit im Betrieb oder im Homeoffice zu dulden.

Für die Nutzung des betrieblichen Internets gilt: Soweit betriebliche Regelungen zur privaten Nutzung des dienstlichen Internets bestehen, sind diese einzuhalten. In der Regel wird die Verfolgung eines kompletten Fußballspiels als Livestream über das betriebliche Internet jedoch nicht von den betrieblichen Regelungen zur erlaubten privaten Nutzung des Internets umfasst sein. Dies kann als übermäßige Nutzung angesehen werden, da dadurch die Arbeitsleistung des jeweiligen Arbeitnehmers beeinträchtigt wird oder andere Arbeitnehmer hierdurch gestört oder eingeschränkt werden (Ralf/Heinemann-Diehl, ArbAktuell 2014, 269).

Die Nutzung privater Smartphones am Arbeitsplatz richtet sich nach den im Betrieb geltenden Regelungen. Ist die private Nutzung während der Arbeitszeit untersagt oder eingeschränkt, gilt dies auch für die Verfolgung von WM-Spielen, Livetickern oder Sportnachrichten. Der

Arbeitgeber kann hierbei auch ohne Zustimmung des Betriebsrats die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagen, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen (BAG vom 17.10.2023, Az.: 1 ABR 24/22).

Selbst bei grundsätzlich erlaubter Privatnutzung eines Smartphones am Arbeitsplatz kann auch hier ein übermäßiger Gebrauch während der Arbeitszeit eine Pflichtverletzung darstellen (s. o.). Wird ein komplettes Fußballspiel im TV oder als Stream im Internet oder auf dem Smartphone verfolgt, kann jedenfalls nicht mehr davon ausgegangen werden, dass eine konzentrierte und sorgsame Erfüllung der Arbeitsleistung möglich ist (vgl. Besgen, Handbuch Betriebsverfassungsrecht, 2. Auflage, 2010, S. 388).

Eine ausdrückliche Gestattung durch den Arbeitgeber bleibt dabei möglich. Hierbei sollte jedoch deutlich zum Ausdruck gebracht werden, dass es sich um eine einmalige freiwillige Gestattung handelt, aus welcher für die Zukunft keine Ansprüche abgeleitet werden können und deren Zeitraum nicht als Arbeitszeit gilt. Dies verhindert das Entstehen einer betrieblichen Übung.

In Betrieben mit einem Betriebsrat sind etwaige Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates zu beachten. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG regelt die Mitbestimmung bzgl. der Ordnung des Betriebs. Hierunter fällt auch die private Nutzung von Internet im Unternehmen.

3. Arbeitszeit und Schichtplanung

Ein Anspruch auf Verlegung von Arbeitszeiten oder Schichten wegen einzelner Spiele besteht grundsätzlich nicht. Bei der Ermessensausübung nach § 106 GewO ist der Arbeitgeber insbesondere nicht verpflichtet, die Fußballbegeisterung von Mitarbeitern zu berücksichtigen. Schutzwürdige, zu beachtende Interessen des Arbeitnehmers können sich hierbei nicht aus rein privaten Motiven wie dem Wunsch, ein Fußballspiel anzusehen, ergeben (Besgen, FA 2006, 163). Allerdings sind auch hier einvernehmliche Lösungen möglich. Der Betriebsrat ist bei Fragen der Lage der Arbeitszeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 2, Nr. 3 BetrVG, insbesondere wenn Schichten geändert werden sollen, zu beteiligen.

4. Urlaub und Freistellung

Urlaubsanträge sind nach den allgemeinen gesetzlichen Grundsätzen zu behandeln. Beschäftigte haben keinen Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Verfolgung von Spielen. Urlaubswünsche sind nach § 7 Abs. 1 BUrIG zu berücksichtigen, soweit keine dringenden betrieblichen Belange oder vorrangige Urlaubswünsche anderer Beschäftigter entgegenstehen. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG hat der Betriebsrat bei Urlaubsfragen mitzubestimmen. Mitbestimmt ist auch die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird (ErfK/Kania BetrVG § 87 Rn. 46).

5. Alkohol und Arbeitsfähigkeit

Auch während der Weltmeisterschaft gelten die üblichen Anforderungen an die Arbeitsfähigkeit. Wer alkoholbedingt seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß erbringen kann, verletzt arbeitsvertragliche Pflichten (BAG v. 14.01.1986 – 1 ABR 75/83). Betriebliche Alkoholverbote sind ebenfalls auch während der Fußballweltmeisterschaft zu beachten.

6. Fanartikel und Fankleidung

Soweit betriebliche Vorgaben zu Dienst- oder Schutzkleidung bestehen, sind diese einzuhalten. Fanartikel und Fankleidung dürfen insbesondere dann nicht getragen werden, wenn Sicherheitsanforderungen entgegenstehen. Dies gilt z. B. für das Tragen von Schals bei Arbeiten an Maschinen. Ebenso darf die Fanbekleidung oder Bürogestaltung den Arbeitnehmer selbst, Kollegen, den Betriebsfrieden, Betriebsmittel oder den Betriebsablauf nicht gefährden (Bissels/Moritz, BB 2014, 1724)

Ergänzende Ausführungen finden Sie in der aktuellen Ausgabe des Weserspuckers vom 06. Juni 2026 unter www.weserspucker.de – dort haben wir im Rahmen einer Pressemitteilung als Arbeitgeberverband bereits informiert. Den dort veröffentlichten Presseartikel „**WM – Was ist auf Arbeit erlaubt?**“ finden Sie auch auf unserer Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Pressespiegel“.

Ebenso können Sie dieses Rundschreiben unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort 15-2026) dauerhaft abrufen.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team