

## Fußball-EM kann zu roter Karte im Arbeitsverhältnis führen

Während der Fußball-EM treffen Fankultur und Arbeitspflicht aufeinander, aber welche Seite geht aus diesem Duell siegreich hervor?

Generell gilt: auch während der EM gelten trotz des herausragenden Ereignisses keine arbeitsrechtlichen Ausnahmen. Verstößt der Arbeitnehmer gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten, muss er mit der gelben Karte, also der Abmahnung, oder der roten Karte, also der Kündigung rechnen.

Mitfiebern ist dennoch erlaubt, aber wie? Hier einige generelle Aussagen:

Während der EM gibt es kein Recht auf Sonderurlaub, daher muss der „normale“ Urlaub dafür geopfert werden. Dieser ist tageweise zu nehmen, in einzelne Stunden aufgeteilt sieht dies das Bundesurlaubsgesetz nicht vor. Einzelabsprachen sind natürlich möglich.

Sofern Urlaub beantragt wird, ist dieser aber grundsätzlich zu erteilen, auch wenn Sie kurzfristig eine Karte für ein Spiel bekommen. Ausnahmen gelten bei einem hohen Krankenstand oder sonstigen dringenden betrieblichen Belangen. Eine eigenmächtige Urlaubsnahme oder eine angekündigte Krankheit ist jedoch nicht erlaubt und daher der Elfmeter des Arbeitgebers für eine Kündigung

Und wie sieht es aus mit der EM am Arbeitsplatz?

Der Arbeitgeber hat das so genannte Weisungsrecht im Betrieb, d.h. er stellt die „Spielregeln“ auf.

**Radiohören** dürfte in aller Regel in Ordnung sein, da Mitarbeiter dabei regelmäßig ihre Arbeitspflicht erfüllen. Werden hingegen die Arbeitsatmosphäre, Mitarbeiter oder Kunden ge-

stört, so kann auch Radiohören untersagt werden.

Ein Anspruch auf **fernsehen** während der Arbeitszeit ist dagegen grundsätzlich abzulehnen, da man mit den Augen auf dem Bildschirm daran gehindert ist, seine Arbeitspflicht zu erfüllen.

Auch einen **Liveticker** im Internet zu verfolgen verletzt grundsätzlich die Arbeitspflicht. Wenn der Arbeitgeber allerdings die private Internetnutzung erlaubt, so kann man auch hier die Spielstände verfolgen. Allerdings ist immer zu beachten, dass dies nicht ausschweifend erfolgen darf. Wenn man ein komplettes Spiel im Internet verfolgt, kann dies den Arbeitgeber zur Abmahnung berechtigen. Im Wiederholungsfall droht sogar die Kündigung.

Auch Alkohol in Maßen ist am Arbeitsplatz nicht verboten, kann aber generell verboten werden. Ist die Siegesparty am Vorabend allzu heftig ausgefallen, ist der Arbeitgeber auch berechtigt, bei erkennbaren **alkoholbedingten Beeinträchtigungen** der Leistungsfähigkeit den Arbeitnehmer nach Hause schicken. Allerdings bekommt der Arbeitnehmer wegen des Ausfalls keine Vergütung für diesen Tag.

Bei generellen Regelungen im Betrieb ist der Betriebsrat zu beteiligen. Er hilft möglicherweise auch im Einzelfall.

Das Gesamtergebnis wäre schlecht, wenn die EM gewonnen und der Job verloren wäre.



Robert C. Lentzsch  
Rechtsanwalt für Sportrecht