



**UDH**  
UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände  
Handwerkskammern  
Regionale Vereinigungen der Landesverbände  
Regionale Handwerkskammertage  
Landeshandwerksvertretungen  
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks  
Mohrenstraße 20/21  
10117 Berlin

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarifpolitik  
und Arbeitsrecht

Ansprechpartner: RA' in Schweer

Tel.: +49 30 20619-186

Fax: +49 30 2061959-186

E-Mail: [schweer@zdh.de](mailto:schweer@zdh.de)

Internet: [www.zdh.de](http://www.zdh.de)

Berlin, 21.06.2010  
Rundschreiben 66/10  
AZ: 16-.14./a

**per E-Mail**

## **Fußball-WM 2010 und Arbeitsrecht**

### Zusammenfassung

Überblick über die arbeitsrechtlichen Spielregeln im Betrieb während der Fußball-WM

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 11. Juni 2010 hat die Fußball-WM in Südafrika begonnen. Eine Vielzahl von Spielen findet auch unter der Woche und während der üblichen Arbeitszeit statt. Die hiermit zusammenhängenden arbeitsrechtlichen Fragestellungen fassen wir im Folgenden kurz zusammen.

### **A. WM-Übertragung während der Arbeitszeit**

Es besteht kein Anspruch, die Spiele während der Arbeitszeit zu verfolgen. Regelmäßig werden Arbeitgeber aber einvernehmliche Regelungen finden, die die Interessen beider Parteien berücksichtigen.

### **I. Verfolgen der Spiele während der Arbeitszeit**

#### **1. Fernsehen**

Mitarbeiter dürfen während der Arbeitszeit grundsätzlich nicht fernsehen. Dies

**Vereinsregisternummer:**

VR 19836 Nz, Amtsgericht  
Berlin-Charlottenburg

**Steuernummer:**

27/622/51002

**Bankverbindungen:**

Landesbank Berlin Girozentrale

13 487 809 (BLZ 100 500 00)

Berliner Volksbank 830 183 6008

(BLZ 100 900 00)

beeinträchtigt die Erfüllung der Arbeitspflichten und hat Auswirkungen auch auf die Arbeitssicherheit. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können aber zum Beispiel regeln, dass in einem vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten besonderen Raum die Spiele an einem Fernseher verfolgt werden können. Im Rahmen eines Zeiterfassungssystems müssen sich die Mitarbeiter aber "ausstempeln", um dies tun zu können.

## **2. Radio**

Radiohören dürfte insoweit zulässig sein, wie es die Arbeitsleistung und die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt (vgl. BAG, Beschl. v. 14. Januar 1986, 1 ABR 75/83). Ein mögliches Verbot gehört nach Auffassung des BAG (vgl. Beschl. v. 14. Januar 1986) zur Ordnung des Betriebes gem. § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG.

## **3. Internet**

Arbeitnehmer könnten die Spielergebnisse auch im Internet während der Arbeit verfolgen. Das Verfolgen der Spiele im Internet (Livestream oder Ergebnisticker) ist unzulässig, soweit die Privatnutzung des Internets im Unternehmen verboten ist. Wird sie geduldet, so darf dies auch nur in einem Umfang geschehen, der nicht über ein angemessenes Maß hinausgeht und sie die Arbeitsleistung nicht beeinträchtigt. Das Verfolgen beim Livestream geht über dieses Maß hinaus und ist - sofern keine einvernehmliche Regelung getroffen wird - wie das Fernsehen unzulässig.

# **II. Freistellung**

## **1. Urlaub/unbezahlte Freistellung**

Der Arbeitnehmer kann für den Tag eines Spiels, das er sehen möchte, Urlaub beantragen. Regelmäßig sind gem. § 7 Abs. 1 BUrtG die Wünsche des Arbeitnehmers bei der Festlegung des Urlaubs durch den Arbeitgeber zu berücksichtigen. Jedoch gilt dies nur, soweit nicht dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen.

## **2. Überstunden**

Auch während der Fußballweltmeisterschaft besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber Überstunden anordnet, soweit dies tarif- oder arbeitsvertraglich zulässig ist. Darüber hinaus kommt auch die Anordnung von Überstunden in Notfällen in Betracht (vgl. BAG, Urt. v. 27. Februar 1981, 2 AZR 1162/78). Liegen die Voraussetzungen für die Anordnung von Überstunden vor, wird dies durch das Interesse des Arbeitnehmers, ein Fußballspiel zu sehen, nicht überwogen.

# **B. Sonstiges**

## **I. Alkohol**

Im Allgemeinen dürfte kein absolutes Alkoholverbot bestehen. Es gilt aber auch hier: Der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß erbringen und die Arbeitssicherheit muss gewährleistet sein. Alkoholkontrollen dürfen nur mit Einverständnis des Arbeitnehmers stattfinden. Ein betriebliches Alkoholverbot unterliegt gem. § 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG, ggf. auch gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, der Mitbestimmung des Betriebsrates. Bestehen deutliche objektive Anhaltspunk-

te für eine Alkoholisierung eines Arbeitnehmers, so kann ihn der Arbeitgeber schon aus Fürsorgegesichtspunkten aus dem Betrieb verweisen. Es besteht dann keine Vergütungspflicht. Zu Beweis Zwecken sollte der Arbeitgeber die Anhaltspunkte dokumentieren.

## **II. Trikots und Fanartikel**

An Tagen, an denen das vom Arbeitnehmer bevorzugte Fußballteam spielt, kann es auch vorkommen, dass er seine Begeisterung durch das Tragen von Fanbekleidung, d. h. Trikot oder ähnliches, zum Ausdruck bringt. Dies ist nur insoweit zulässig, als die Arbeitssicherheit nicht beeinträchtigt ist, zum Beispiel wenn der Arbeitnehmer an Maschinen tätig ist und Schutzkleidung tragen muss oder die Kleidung die Funktionsfähigkeit der Maschine beeinträchtigen kann. Bei auswärtigen Terminen hat der Arbeitnehmer einen entsprechenden "Dresscode" zu beachten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Karl-Sebastian Schulte  
Geschäftsführer

gez. RA Jan Dannenbring