



Anwaltverein Darmstadt  
und Südhessen e.V.

Presseverteiler

per E-Mail

## Wenn auf den Anpfiff die Abmahnung folgt

### - Gelbe und rote Karten für Arbeitnehmer bei der WM -

Unser Zeichen  
304/09JB

Sachbearbeiter  
Jörn Bachem/ba

Datum  
25.05.2010

**Darmstadt.** Die Fußball-WM als sportliches und mediales Großereignis wirft ihre Schatten voraus. Damit das Fußballgroßereignis kein arbeitsgerichtliches Großereignis nach sich zieht, müssen Arbeitnehmer sich an die Spielregeln halten, wenn sie die Partien während der Arbeitszeit verfolgen wollen.

Wenn Chef und Mitarbeiter beim Fußballfieber auf unterschiedlichen Wellenlängen liegen, sind Konflikte vorprogrammiert. „Nicht nur auf dem Spielfeld, sondern auch in der Arbeitswelt sind (Spiel-) Regeln zu beachten“, erläutert Dr. Sabine Griem, Vorstandmitglied des Anwaltvereins Darmstadt und Südhessen e.V. und Fachanwältin für Arbeitsrecht, im Gespräch.

#### Frage:

Die Spiele der Weltmeisterschaft finden teilweise zu Arbeitszeiten statt. Darf ich sie bei der WM verfolgen?

#### Antwort Dr. Griem:

Grundsätzlich ist Arbeitszeit Arbeits-Zeit und nicht Fernseh-, Radio-, oder Diskussions-Zeit für den Fußballsport. Arbeitnehmer können aber eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber treffen, um auch am Arbeitsplatz eine Fußballübertragung verfolgen zu dürfen. Vielleicht ist die Gelegenheit, gemeinsam spannende Spiele zu verfolgen, auch ein tolles Event für manche Betriebe. Ein Anspruch seitens des Arbeitnehmers auf „Corporate-Viewing“ besteht jedoch nicht.

#### Frage:

Darf denn allgemein in Büros oder Betrieben im Hintergrund ein Radio laufen?

Anwaltverein Darmstadt  
und Südhessen e.V.  
c/o Justizgebäude  
Gerichtsfach 14

Mathildenplatz 15  
D - 64283 Darmstadt

Tel.: (06151) 4 92 39 26  
Fax: (06151) 4 92 39 27

info@anwaltverein-darmstadt.de  
www.anwaltverein-darmstadt.de

Vorstand:  
Vorsitzender: Dr. Tim Becker  
Schatzmeister: Dr. Michael Kleuser  
Beisitzerin: Dr. Sabine Griem  
Beisitzer: Jörn Bachem

Antwort Dr. Griem:

Sofern das nicht den Arbeitsablauf stört und soweit Arbeitgeber damit einverstanden sind, ist das kein Problem. Schwierig wird es, wenn das Radio auch bei einer Fußballübertragung laufen soll. Dann kann von einer Hintergrundberieselung nicht mehr die Rede sein und dann wird die Arbeit beeinträchtigt. Das sollte also ausdrücklich mit dem Arbeitgeber besprochen werden. Ohne dessen Zustimmung bleibt der Arbeitsplatz auch akustisch fußballfrei.

Frage:

*Kann denn am Arbeitsplatz ein Fernseher aufgestellt werden?*

Antwort Dr. Griem:

Die Rechtslage ist ähnlich wie bei der Radioübertragung. Grundsätzlich kann man von einer sinnvollen Arbeitstätigkeit während einer TV-Übertragung nicht mehr ausgehen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten sich zunächst zusammensetzen und prüfen, ob die Arbeit - vielleicht zumindest in einigen Bereichen der Firma – während einer Spielübertragung unterbrochen werden kann. Auch an einen Notdienst kann man denken. Kommt es nicht zu einer Einigung, besteht grundsätzlich Arbeitspflicht.

Frage:

*Dank der neuen Technik ist es möglich, im Internet per Live-Ticker oder Streaming Spiele zu verfolgen. Ist das gestattet?*

Antwort Dr. Griem:

Hier gilt dasselbe wie bei Radio und TV, da auch die Ablenkung mindestens genauso intensiv ist. Erst einmal muss man schauen, ob der Arbeitgeber generell die private Nutzung von Internet und E-Mail verboten hat. Ist das so, gilt das Verbot auch während der WM. In vielen Betrieben ist aber eine geringfügige E-Mail- und Internetnutzung zulässig oder wird zumindest geduldet. Diese Nutzung darf dann allerdings während der WM nicht zunehmen. Es ist aber in der Praxis schwierig abzugrenzen, was als „geringfügig“, „im normalen Umfang“ oder „nicht übermäßig“ anzusehen ist. Beim Ticker kann man vielleicht noch streiten, beim Streaming aber ganz klar nicht.

Frage:

*In diesem Jahr ist es nicht so schwer, an ein Ticket zu kommen. Was ist, wenn ein Arbeitnehmer Urlaub nehmen will, um nach Südafrika zu reisen?*

Antwort Dr. Griem:

Der Arbeitgeber ist grundsätzlich verpflichtet, den vom Arbeitnehmer beantragten Urlaub zu gewähren, wenn nicht betriebliche Belange entgegenstehen. Wollen mehr Mitarbeiter Urlaub nehmen als entbehrlich sind, muss und darf der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange entscheiden.

Frage:

*Kann ich auch kurzfristig Urlaub nehmen für ein paar Stunden, um eine Fußballübertragung anzuschauen?*

Antwort Dr. Griem:

Ein Anspruch auf stundenweise Urlaubsgewährung besteht nicht. Generell gilt: Urlaub ist tageweise zu nehmen. Alles andere ist Kulanz des Arbeitgebers.

Frage:

*Was passiert, wenn der Arbeitnehmer den Urlaub eigenmächtig angetreten hat, nachdem die Urlaubsgewährung nicht erfolgt ist?*

Antwort Dr. Griem:

Das ist nicht erlaubt, gleichgültig aus welchen Gründen der Arbeitgeber den Urlaub nicht gestattet hat. Unerlaubtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz kann ein Grund zur fristlosen Kündigung sein.

Frage:

*Was ist, wenn der Arbeitnehmer anschließend eine Krankschreibung vorlegt?*

Antwort Dr. Griem:

Legt ein Arbeitnehmer eine Krankschreibung für den Zeitraum vor, für den ihm ein Urlaubsantrag abgelehnt worden ist, ist das ein deutliches Indiz dafür, dass die Krankheit nur vorgetäuscht ist. Dann trifft den Arbeitnehmer die volle Beweislast dafür, dass er tatsächlich arbeitsunfähig war und er muss im Arbeitsgerichtsprozess seinen Arzt von der Schweigepflicht entbinden.

Frage:

*Was ist mit bereits genehmigtem Urlaub, den der Arbeitgeber wieder zurücknehmen will, weil andere auch in den Urlaub wollen?*

Antwort Dr. Griem:

In diesem Fall muss der Arbeitgeber den Urlaub gewähren, gleichgültig ob sich die betriebliche Situation inzwischen verändert hat, z. B. auch bei einem plötzlich auftretenden betrieblichen Bedarf.

Frage:

Was ist mit Blaumachen mit gelbem Schein allgemein?

Antwort Dr. Griem:

Wer eine Arbeitsunfähigkeit vortäuscht, begeht einen Betrug oder versuchten Betrug - macht sich also strafbar. Der Arbeitgeber kann sofort eine fristlose Kündigung aussprechen, ohne vorherige Abmahnung.

Frage:

*Kann ein arbeitsunfähig Erkrankter an einem Public-Viewing teilnehmen?*

Antwort Dr. Griem:

Wenn ein Arbeitnehmer erkrankt ist, darf er seine Genesung grundsätzlich nicht verzögern. Wer beispielsweise wegen einer schweren Grippe arbeitsunfähig ist, dann aber bei heftigem Alkoholkonsum im T-Shirt beim Public-Viewing gesichtet wird, muss sich Sorgen um seinen Arbeitsplatz machen. Bei einem Gipsbein sieht es allerdings anders aus. Zu beachten ist auch, dass derjenige, der sich am Abend aus Frust oder Freude über einen Spielausgang so betrinkt, dass er am nächsten Tag nicht mehr arbeitsfähig ist, vom Arbeitgeber keinen Lohn für diese Arbeitsunfähigkeit verlangen kann.

Frage:

*Apropos Alkohol: Besteht ein generelles Alkoholverbot im Betrieb?*

Antwort Dr. Griem:

In der Regel darf der Arbeitgeber Alkohol im Betrieb verbieten. Gibt es einen Betriebsrat, muss dieser einem entsprechenden Verbot zustimmen. Dieses Verbot gilt dann auch während der Fußball-WM.

Frage:

*Was ist, wenn der Arbeitnehmer während der Arbeitszeit unter Alkoholeinfluss steht?*

Antwort Dr. Griem:

Gleichgültig wann und wo der Arbeitnehmer getrunken hat, muss man prüfen, ob insoweit eine Regelung im Betrieb besteht. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer nicht zwingen, einem Atemalkoholtest oder gar einer Blutuntersuchung zuzustimmen.

Frage:

*Was ist, wenn es keine Vereinbarung hinsichtlich des Alkoholkonsums im Betrieb gibt?*

Antwort Dr. Griem:

Der Arbeitnehmer muss in der Lage sein, seiner Arbeitsverpflichtung ordnungsgemäß nachzukommen. Ist das nicht mehr gewährleistet oder stellt der Arbeitnehmer für sich oder andere Arbeitnehmer wegen seines Alkoholkonsums eine Gefahr dar, kann der Arbeitgeber ihm eine Abmahnung erteilen und ihn nach Hause schicken. Ein Lohnanspruch für diese Zeit besteht natürlich nicht. Im Wiederholungsfall droht sogar eine Kündigung.

Frage:

*Für viele Berufsgruppen fallen die WM-Spiele in ihren Bereitschaftsdienst. Können sie dann die Spiele verfolgen?*

Antwort Dr. Griem:

Von dem Bereitschaftsdienst kann man sich nicht freimachen, wenn man dazu verpflichtet ist. Grundsätzlich ist allerdings gegen Fernsehen oder Radiohören im Bereitschaftsdienst nichts einzuwenden - immer dann, wenn der Bereitschaftsdienst mit Wartezeiten verbunden ist und dadurch die Aufmerksamkeit für die eigentliche Bereitschaftsaufgabe nicht eingeschränkt wird. Eine Krankenschwester oder ein Arzt darf also nicht zu spät zur OP

kommen, nur weil sie noch den Schlusspfiff abwarten wollen. Es macht übrigens keinen Unterschied, wenn der Bereitschaftsdienst zu Hause abgeleistet wird.

Frage:

*Was ist, wenn der Arbeitgeber Überstunden vom Arbeitnehmer verlangt, während der aber ein Spiel übertragen werden soll?*

Antwort Dr. Griem:

Manche Arbeitsverträge enthalten bereits eine generelle Verpflichtung, vom Arbeitgeber angeordnete Überstunden auch zu leisten. Will der Arbeitnehmer nach Ende der Arbeitszeit zur Fußballübertragung nach Hause oder vor eine öffentliche Leinwand, kommt es darauf an, ob die angeordneten Überstunden betrieblich notwendig sind. Möglicherweise können sie auch auf den nächsten Tag verschoben werden. Und über zehn Stunden tägliche Arbeitszeit hinaus kann der Arbeitgeber in der Regel keine Überstunden anordnen. Ausnahmen gibt es nur in Notsituationen.

Frage:

*Stichwort Public-Viewing: Gerade in der Gastronomie werden während der WM verstärkt Aushilfen eingesetzt, um den vorübergehenden Spitzenbelastungen gerecht zu werden. Was ist zu beachten?*

Antwort Dr. Griem:

In diesen Fällen sollten die Gastwirte befristete Verträge abschließen – und zwar auf jeden Fall schriftlich! Mündliche Befristungen – nach dem Motto „Während der Fußballübertragung stellen wir für den Service in den Gaststätten jeweils fünf Studenten ein“ – können für den Arbeitgeber ein fatales Ergebnis haben: Die mündlich geschlossenen Arbeitsverträge sind wirksam, die gewünschten Befristungen jedoch nicht. Es würden dann also unbefristete Arbeitsverträge ohne Probezeit zustande kommen. Auch die kürzeste Befristung bedarf der Schriftform, und zwar vor Vertragsbeginn! Eine Befristung nach Arbeitsaufnahme ist unwirksam.

Frage:

Was ist generell zu raten?

Antwort Dr. Griem:

Wer diese Regeln kennt, kann leichter im Betrieb eine gemeinsame Lösung herbeiführen. Dem Betriebsfrieden dient am meisten, auf alle Belange Rücksicht zu nehmen, sowohl auf die des Arbeitgebers als auch auf die des Arbeitnehmers.

Frage:

Wenn es aber doch Konflikte gibt, wie findet man einen kompetenten Arbeitsrechtsanwalt vor Ort?

Antwort Dr. Griem:

Der Anwaltverein Darmstadt und Südhessen hat eine eigene Anwaltsuche im Internet eingerichtet, auf [www.anwaltsklick.de](http://www.anwaltsklick.de). Dort kann man seine Wünsche voreinstellen, u.a. nach Postleitzahl, Ort, Rechtsgebiet und Fachanwaltschaft – natürlich auch für Arbeitsrecht.

***Abdruck kostenfrei, Beleg erbeten an unsere Geschäftsstelle.***

Für Rückfragen steht Ihnen gerne zur Verfügung:

*Dr. Sabine Griem  
Rechtsanwältin und Fachanwältin für Arbeitsrecht  
Telefon: 0 61 51 / 1 76 40  
E-Mail: griem@wirtschaftsanwalt.de*

*Kanzlei Hummel, Post & Kollegen  
Frankfurter Straße 5 - 7  
64293 Darmstadt*