

# **Fußballeuropameisterschaft und Verhaltensregeln im Betrieb – Welche Antworten erteilt der Rechtsanwalt einem fragenden Arbeitgeber?**

*Ein Beitrag von Rechtsanwalt [Prof. Dr. Joachim Weyand](#), Direktor des Instituts für Rechtswissenschaft a.D., Universität Ilmenau*

Die Europameisterschaft (EM) im Fußball hat begonnen, und die deutsche Mannschaft ist stark unterwegs. Spiele und Leistungen der eigenen, aber auch der gegnerischen Mannschaften sind inzwischen Gesprächsthema am Arbeitsplatz. Bei einigen Spielen läuft ein Fernsehgerät oder ein Radio am Arbeitsplatz mit. Nicht wenige fußballbegeisterte Fans tragen tagsüber gerne ein Fußballtrikot, eine Deutschlandgirlande oder andere Accessoires und schmücken zuweilen auch ihr Büro in den Farben ihrer Nationalmannschaft. In einigen Betrieben bilden sich Tippgemeinschaften zur Fußball-EM. Angesichts dessen sieht sich der Arbeitgeber mit nicht alltäglichen Fragen der Personalführung konfrontiert und richtet entsprechende Fragen an seinen arbeitsrechtlichen Berater.

In der Vergangenheit hat sich zwar gezeigt, dass in der Praxis selten handfeste arbeitsrechtliche Konflikte auftreten, auch weil die meisten Arbeitgeber die Fußballbegeisterung ihrer Mitarbeiter teilen. In den kommenden Wochen aber steht eine Reihe von Spielen an, die unter der Woche nachmittags um 15.00 Uhr angesetzt sind, was für erwerbstätige Fußballfans nicht gerade ideal ist. Konflikte zwischen Arbeitspflicht und dem Wunsch, über die Medien „dabei zu sein“, dürften deshalb häufiger auftreten. Das gilt erst recht, wenn es der deutschen Mannschaft gelingen sollte, die Gruppenphase erfolgreich zu bestehen und auch in den Ausscheidungsspielen voranzukommen. Die häufigsten der dann auftretenden Fragen, mit denen sich Arbeitgeber und ihre Berater dann auseinandersetzen haben, werden im Folgenden aufgegriffen.

## **1. Dürfen Arbeitnehmer während der Arbeitszeit ein Fußballspiel am Fernsehen oder wenigstens am Radio verfolgen?**

Zunächst: Ein Rechtsanspruch darauf, während der Arbeitszeit ein Spiel der Europameisterschaft anzuschauen, haben Arbeitnehmer nicht. Sportübertragungen sind grundsätzlich ein privates Vergnügen und die Erbringung einer ordnungsgemäßen Arbeitsleistung ist durch das gleichzeitige Verfolgen eines Spiels am Bildschirm nicht mehr gewährleistet, da dann die für die geschuldete Arbeitsleistung üblicherweise erforderliche Konzentration nicht mehr gegeben ist.

Dies gilt auch, wenn die Arbeit im Homeoffice erbracht wird. Eine Homeofficetätigkeit ist nur flexibel im Hinblick auf den Arbeitsort, nicht aber auf den Zeitraum, in dem die Arbeit zu erbringen ist. Mitarbeiter mit einer festen Erreichbarkeit sind deshalb insoweit nicht anders zu behandeln als Mitarbeiter an ihrem betrieblichen Arbeitsplatz.

Ein Rechtsanspruch lässt sich auch nicht daraus herleiten, dass der Arbeitgeber in der Vergangenheit der Belegschaft zuweilen das Anschauen von Sportgroßveranstaltungen während der Arbeitszeit – so etwa die Teilnahme an einer Übertragung der Olympischen Winterspiele in Peking während der Arbeitszeit im Büro – erlaubt hat. Es fehlt in diesem Fall an dem aus dem Verhalten des Arbeitgebers herzuleitenden Rechtsbindungswillen, der eine betriebliche Übung auf bezahlte Freistellung von der Arbeit auch für die Zukunft begründen könnte.

Danach liegt es im Ermessen des Arbeitgebers, ob er das Anschauen von Spielen im Betrieb erlaubt und ob er die ausfallende Arbeitszeit nicht doch vergütet. Werden vom Arbeitgeber Fernsehgeräte im Büro oder einer sonstigen Stelle im Betrieb aufgestellt und wird den Mitarbeitern angeboten, gemeinschaftlich Fußball zu sehen, liegt darin i.d.R. das Angebot, das Entgelt trotz Unterbrechung der Arbeit fortzuzahlen.

Existiert ein Betriebsrat im Betrieb, hat der Arbeitgeber diesen beim Aufstellen entsprechender Regeln nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung im Betrieb) zu beteiligen; zur betrieblichen Ordnung gehören insbesondere Fragen der Fernsehnutzung im Betrieb. Die Vereinbarung kann sich auch auf die Vergütung der Arbeitszeit und eine etwaige Vor- oder Nacharbeit erstrecken, etwa derart, dass die Übertragungszeit als Arbeitszeit oder nicht als solche gewertet wird und dass sich die Arbeitnehmer im letzteren Fall ggf. „ausstempeln“ müssen und die ausfallende Arbeitszeit vor- oder nacharbeiten müssen.

Differenzierter verhält es sich, wenn es um das Hören von Radiosendungen während der Arbeitszeit geht. Nach der Rechtsprechung des BAG ist es den Arbeitnehmern grundsätzlich gestattet, während der Arbeit Radio zu hören, sofern die jeweilige Arbeitsleistung ordnungsgemäß erbracht wird und andere Beschäftigte nicht beeinträchtigt werden oder ein regelmäßiger Kundenkontakt dem nicht entgegensteht. So hat das BAG in einer Entscheidung, die ein entsprechendes Verbot des Arbeitgebers und die Mitbestimmung des Betriebsrats zum Gegenstand hatte, hervorgehoben, dass ein Arbeitnehmer, „der seine Arbeit konzentriert, zügig und fehlerfrei verrichtet, seine Arbeitspflicht (erfüllt), auch wenn er daneben Radio hört“, so dass ein entgegenstehendes Verbot nicht vom Direktionsrecht des Arbeitgebers gedeckt und damit nicht wirksam ist.<sup>1</sup>

Geht von dem Radio keine Störung der Umgebung aus, kann also eine Sendung, die sich etwa mit dem Stand der Spiele, den Leistungen einzelner Spieler und dem weiteren Wettbewerb auseinandersetzt, durchaus auch während der Arbeitszeit mitgehört werden.

Anders verhält es sich, wenn es um die Übertragung eines Spiels geht, an dem der Arbeitnehmer ein besonderes Interesse hat. Eine solche Übertragung, die i.d.R. mit lebhaften, nicht selten auch anspornenden Kommentaren des Reporters verbunden ist, erfordert regelmäßig eine erhöhte Aufmerksamkeit. Eine ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung ist unter diesen Umständen nicht mehr gewährleistet, so dass das Mithören zu einer Arbeitspflichtverletzung führt. Dies gilt auch, wenn sich der Arbeitnehmer die Übertragung auf das „Ohr packt“, also einen Ohrhörer benutzt.

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, gilt das zur Fernsehnutzung Gesagte entsprechend: Eine Verhaltensregel zum Radiohören kann der Arbeitgeber wirksam nur erlassen, wenn er zuvor den Betriebsrat an diesem Erlass beteiligt. Darin können differenzierte Regeln zum Radiohören aufgenommen werden, die über die Europameisterschaft und Sportgroßveranstaltungen im Übrigen hinausreichen.

Der Arbeitnehmer, der trotz eines wirksamen, ggf. von Seiten des Betriebsrats mitbestimmten Verbots einen Fernseher nutzt bzw. sich die Übertragung eines Spiels anhört, verletzt seinen Arbeitsvertrag und muss mit einer Abmahnung und – insbesondere im Wiederholungsfall – mit einer verhaltensbedingten Kündigung rechnen.

## **2. Können Spiele über Livestream oder Liveticker im Internet verfolgt werden?**

Einfacher als eine Fernsehübertragung gestaltet sich inzwischen die Verwendung eines Livestreams oder -tickers auf dem Firmen-PC oder -Notebook. Die Ablenkung von der Arbeit fällt in diesem Fall auch weniger gravierend aus.

Das Recht auf Teilnahme an Sportveranstaltungen auf diesem Weg ist aber zunächst davon abhängig, wie die private Nutzung des Internets im Unternehmen während der Arbeitszeit geregelt ist, wobei der Arbeitgeber die private Nutzung vollständig verbieten kann. Dies kann im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung geschehen; ein Mitbestimmungsrecht

---

<sup>1</sup> BAG, Beschl. v. 14.01.1986 – 1 ABR 75/83, NZA 1986, 435 = NJW 1986, 1952.

hinsichtlich dieser Entscheidung steht dem Betriebsrat nicht zu. Dieses entsteht erst, wenn Regeln über die private Nutzung abgestimmt werden sollen. Im Falle eines vollständigen Verbots ist eine Teilnahme an dem „Privatvergnügen“ Europameisterschaft dem Arbeitnehmer nicht gestattet und deshalb, will er Sanktionen vermeiden, verwehrt.

Selbst aber wenn eine private Nutzung grundsätzlich zulässig ist, ist eine exzessive Inanspruchnahme des Internets davon nicht gedeckt. Denkbar ist, das der Arbeitnehmer Zwischenstände eines Spiels auf diesem Wege abfragen kann. Bei der Verfolgung eines ganzen Fußballspiels per Livestream aber sind die Grenzen einer noch vertretbaren Verwendung überschritten. Die Nutzung des Internets in diesem Ausmaß kann daher Grund für eine Abmahnung sein.

Setzt der Arbeitnehmer für die Information sein privates Smartphone ein, hängt auch insoweit die Zulässigkeit zunächst davon ab, ob ein generelles Nutzungsverbot während der Arbeitszeit besteht. Nach der jüngsten Rechtsprechung des BAG kann der Arbeitgeber auch für das private Smartphone ein Nutzungsverbot während der Arbeitszeit erlassen, und dieses Verbot kann auch ohne Zustimmung des Betriebsrats eingeführt werden.<sup>2</sup> Ein Verstoß gegen dieses Verbot kann der Arbeitgeber mit scharfen Sanktionen, mitunter auch mit einer außerordentlichen Kündigung ahnden.

### **3. Dürfen Arbeitnehmer bei einem betrieblichen „Public Viewing“ Alkohol konsumieren?**

Mit der gemeinsamen Runde vor dem Fernseher ist nicht selten ein Kasten Bier oder der Sixpack eines sonstigen alkoholischen Getränks verbunden; auf diese Weise lässt sich der Funfaktor heben. Ob ein solcher Konsum erlaubt ist, ist im Wesentlichen von den im Betrieb geltenden Regeln des Arbeitgebers abhängig.

Grundsätzlich ist zwar – soweit nicht die vertragliche Arbeitsleistung, wie etwa die eines Busfahrers, eines Piloten oder eines Maschinenführers, absolute Abstinenz verlangt – der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz nicht strikt verboten. Der Arbeitgeber ist aber jederzeit berechtigt, per Direktionsrecht oder durch eine Klausel im Arbeitsvertrag ein striktes Alkoholverbot am Arbeitsplatz auszusprechen.

Selbst wenn es daran fehlt, darf der Arbeitnehmer seine Arbeitsfähigkeit durch Alkoholgenuss nicht beeinträchtigen. Über ein Glas hinaus darf deshalb selbst bei einem fehlenden Verbot der Genuss nicht gehen. Über diese Grenzen hinaus kann der Arbeitgeber aus besonderem Anlass – eben das „Public Viewing“ im Betrieb – eine Ausnahme machen. Den Arbeitnehmern steht jedoch kein Rechtsanspruch auf eine Suspendierung dieses Verbots zu.

### **4. Darf der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz früher verlassen bzw. später erscheinen, um sich ein Spiel anschauen zu können?**

Tritt ein Arbeitnehmer, der seinen Arbeitsplatz früher verlassen oder erst später erscheinen möchte, um ein Spiel im Stadion oder vor dem Fernseher verfolgen zu können, an seinen Vorgesetzten heran, und bittet diesen um eine Abweichung von den Arbeitszeitvorschriften, ist eine individuelle Vereinbarung selbstverständlich jederzeit möglich. Im Regelfall wird diese mit einer Vereinbarung über eine Vor- oder Nacharbeit der ausfallenden Stunden verbunden.

Die Rechtsposition des Arbeitnehmers – wenn sich über diesen Wunsch kein Einvernehmen erzielen lässt – ist maßgeblich davon abhängig, ob arbeitsvertraglich oder durch kollektive

---

<sup>2</sup> BAG, Beschl. v. 17.10.2023 – 1 ABR 24/22, NZA 2024, 201 = ZIP 2024, 534.

Regelungen feste Arbeitszeiten vereinbart wurden oder ein flexibles Arbeitszeitmodell im Betrieb gilt.

Sind die Arbeitszeiten festgelegt, gilt bei verfrühtem Gehen oder verspätetem Kommen folgender Rahmen: Wird von dem Arbeitnehmer die zugesagte Leistung nicht erbracht, verstößt er damit gegen ein Kernelement seiner arbeitsvertraglichen Pflichten; es liegt eine Arbeitsverweigerung vor, die entsprechend sanktioniert werden kann und i.d.R. auch dahin gehende Konsequenzen hat. Im Übrigen entfällt natürlich für die ausgefallenen Stunden der Entgeltanspruch; es gilt der Grundsatz: ohne Arbeit kein Lohn.

Darüber hinaus trägt der Arbeitnehmer das Risiko, bei einer auf die Teilnahme an einem Fußballspiel zurückgehenden Verspätung, die er nicht verschuldet hat – das Stadion konnte wegen einer Sicherungsmaßnahme der Polizei für mehrere Stunden nicht verlassen werden – seinen Entgeltanspruch zu verlieren; er trägt insoweit das sogenannte Wegerisiko. Selbst die Verkehrsprobleme in der Stadt, die in Verbindung mit der Europameisterschaft stehen – eine wegen „Public Viewing“ abgesperrte Fanmeile auf der Fahrstrecke löst ein Verkehrschaos aus – fallen in die Risikosphäre des Arbeitnehmers und lassen ggf. seinen Entgeltanspruch entfallen.

Anders fällt die Beurteilung aus, wenn flexible Arbeitszeiten im Arbeitsvertrag vereinbart sind oder im Betrieb gelten. In diesem Fall darf der Arbeitnehmer außerhalb der Kernarbeitszeit grundsätzlich frei über seine Arbeitszeiten verfügen.

Allerdings kann es auch in einem solchen Fall Ausnahmen geben, auf die zu achten ist. So verlangen i.d.R. flexible Arbeitszeitmodelle, dass gewährleistet sein muss, dass nicht eine ganze Abteilung bereits ab 15.00 Uhr unbesetzt ist. Der Arbeitnehmer kann dann nur in Rücksprache mit dem Vorgesetzten den Betrieb um diese Zeit (vorzeitig) verlassen.

## **5. Hat der Arbeitnehmer einen Anspruch darauf, dass ihm der Arbeitgeber – ggf. auch kurzfristig – für Teile der Fußball-EM Urlaub gewährt?**

Wenn die Teilnahmemöglichkeiten der Mitarbeiter im Betrieb deutlich eingeschränkt sind, wächst der Wunsch auf Gewährung von Urlaubstagen im weiteren Verlauf des Wettbewerbs. Bei derartigen Anfragen von Mitarbeitern gilt Folgendes:

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber zwar dem Urlaubsantrag seines Arbeitnehmers entsprechen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 BUrlG). Allerdings können betriebliche Belange einem Urlaub während der Wettkämpfe durchaus entgegenstehen.

Dies gilt zunächst, wenn durch die Abwesenheit eines Arbeitnehmers erhebliche Beeinträchtigungen im Betriebsablauf zu erwarten sind, wobei dies i.d.R. nur bei kurzfristigen Anfragen ein Problem sein dürfte. Hat der Arbeitnehmer lange im Voraus seinen Urlaub beantragt, so ist es an dem Arbeitgeber, für diesen Zeitraum für einen Ersatz zu sorgen.

Wird derselbe Urlaubswunsch von mehreren Arbeitnehmern artikuliert, hat der Arbeitgeber eine Abwägung unter sozialen Gesichtspunkten vorzunehmen (§ 7 Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz BUrlG). Wurde seitens des Arbeitgebers bereits einem der Mitarbeiter Urlaub für einen bestimmten Zeitraum gewährt, so kann er dies den anderen Arbeitnehmern entgegenhalten mit der Folge, dass ihr Antrag abschlägig beschieden werden kann.

Nicht zuletzt stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber einem Mitarbeiter auch an Einzeltagen Urlaub gewähren muss. Denn nicht wenige Arbeitnehmer interessieren sich lediglich für Spiele ihrer Nationalmannschaft, so dass sie nicht für den gesamten Zeitraum der Europameisterschaft Urlaub benötigen. Insoweit gilt – zumindest für den gesetzlichen Urlaubsanspruch – der Grundsatz des Vorrangs des ungeteilten Urlaubs (§ 7 Abs. 2 BUrlG). Aus diesem erwächst das

Recht des Arbeitnehmers, den Urlaub an aufeinanderfolgenden Tagen gewährt zu erhalten. Andererseits führt dieser Grundsatz dazu, dass der Arbeitgeber vereinzelte Urlaubstage ablehnen kann.

Existiert im Betrieb ein Betriebsrat, hat der Arbeitgeber diesen bei allen Urlaubsfragen einzubeziehen (§ 87 Abs. 1 Nr. 5 BetrVG). Dies gilt auch bei der Festsetzung des Urlaubs für einzelne Mitarbeiter im Streitfalle.

## **6. Hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die Erkrankung im Zusammenhang mit der Fußball-EM, etwa bei ausgiebigen Feieraktivitäten, auftritt?**

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsverhinderung nicht auf sein Verschulden zurückgeht (§ 3 Abs. 1 EFZG). Eine krankheitsbedingte Verhinderung, die im Zusammenhang mit der Europameisterschaft auftritt, löst daher grundsätzlich auch den Entgeltfortzahlungsanspruch aus. An ein Verschulden – gemeint ist ein „Verschulden gegen sich selbst“ – sind hohe Anforderungen zu stellen.

Problematisch ist insoweit ein erhöhter Alkoholkonsum im Zusammenhang oder im Anschluss an einzelne Spiele. So ist ein Verschulden etwa bei einem erhöhten Alkoholgenuß im Rahmen von Feierlichkeiten zu prüfen, wenn dieser dazu führt, dass der Arbeitnehmer wegen des Konsums am Vorabend nicht zur Arbeit erscheinen kann, weil er morgens noch zu stark alkoholisiert ist oder weil er mit einem „Kater“ das Bett hüten muss. Andererseits darf dieser Alkoholmissbrauch nicht pathologischer Natur sein; in diesem Fall setzt die Rechtsprechung außergewöhnlich hohe Anforderungen an ein Verschulden des Arbeitnehmers.

Im Übrigen muss sich jeder Arbeitgeber darüber im Klaren sein, dass ein Verschuldensnachweis schwierig ist, insbesondere wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen kann und den erhöhten Alkoholkonsum seinerseits kaum eingestehen dürfte.

## **7. Können Mitarbeiter kostümiert im Büro erscheinen bzw. ihren Arbeitsplatz entsprechend dekorieren?**

Je weiter der Wettbewerb voranschreitet, desto ausgeprägter äußert sich der Wunsch eingefleischter Fußballfans, sich mit einem Fußballtrikot auszurüsten und/oder eine Deutschlandgirlande oder Ähnliches zu tragen. Nicht selten ist auch das Büro oder der Dienstwagen ein Objekt entsprechender Dekoration. Soweit die dienstlichen und betrieblichen Belange hierdurch nicht beeinträchtigt werden, bestehen dagegen keine Bedenken.

Es kann aber Gründe geben, die einer Kostümierung entgegenstehen. Dies gilt z.B. bei einem regelmäßigen Kundenkontakt, bei dem ein seriöses Auftreten der Mitarbeiter erwartet wird. Dies gilt des Weiteren, wenn im Unternehmen ein Dresscode oder eine bestimmte Arbeitskleidung vorgegeben ist, wobei der Arbeitgeber derartige Vorgaben bei einem bestehenden Betriebsrat wiederum nur nach dessen Zustimmung (§ 87 Abs. 1 Nr.1 BetrVG) erlassen kann.

Auch gegen eine Dekoration des Büros oder des Dienstwagens dürften Einwände grundsätzlich nur gegeben sein, wenn in den Räumlichkeiten ein reger Kundenkontakt herrscht oder mit den Fahrzeugen Kunden aufgesucht werden. Zudem können interne Vorschriften/Vereinbarungen oder Weisungen des Arbeitgebers (ggf. nach Zustimmung des Betriebsrats)<sup>3</sup> etwas anderes

---

<sup>3</sup> Siehe dazu BAG, Beschl. v. 12.01.2012 – 1 ABR 45/10, NZA 2012, 687 = BB 2012, 1280.

regeln. Nicht zuletzt ist darauf zu achten, ob nicht doch Mitarbeiter, mit denen das Büro geteilt wird, daran Anstoß nehmen.

Ein Rechtsanspruch auf Kostümierung und/oder Dekoration steht dem Arbeitnehmer jedenfalls nicht zu.

## **8. Sind Tippgemeinschaften zur EM in der Belegschaft statthaft?**

Im Laufe der Europameisterschaft dürfte eine Wettwelle durch Deutschland gehen. Wer wird Europameister? Wie weit kommt die Nationalelf? Wie viele Tore werden von bestimmten Spielern geschossen? In den Betrieben ist deshalb mit der Organisation von Wetten und Tippspielen in der Belegschaft zu rechnen. Welche Grenzen setzt dabei das Gesetz?

Zunächst bestehen regelmäßig keine Bedenken im Hinblick auf ein (unerlaubtes) Glücksspiel. Bei einem Glücksspiel handelt es sich um ein Spiel, im Rahmen dessen für den Erwerb einer Gewinnchance ein Entgelt verlangt wird und die Entscheidung über den Gewinn ganz oder überwiegend vom Zufall abhängt. Auch Wetten gegen Entgelt auf den Eintritt oder Ausgang eines zukünftigen Ereignisses, und somit auch Tippspiele, gehören zu den Glücksspielen.

Allerdings ist zwischen den Glücksspielen im Sinne des Glücksspielstaatsvertrags und Tippspielen in geschlossener Gesellschaft ein entscheidender Unterschied zu machen. **Bei Tippspielen steht die Wette als solche im Vordergrund. Bei einem klassischen Glücksspiel dagegen die Erzielung eines bestimmten Gewinns.**

Zudem muss das Tippspiel ausschließlich in einer **geschlossenen Gesellschaft** stattfinden. Bei den Mitarbeitern eines Betriebs oder eines Unternehmens handelt es sich um eine solche geschlossene Gesellschaft. Möchte allerdings beispielsweise der Bruder eines Arbeitskollegen bei dem Tippspiel mitmachen, sollte dies abgelehnt werden. Seine Teilnahme macht das Tippspiel öffentlich und somit illegal, da es sich nicht mehr um einen geschlossenen Kreis der Teilnehmer handelt.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht ist gegen Tippspiele nichts einzuwenden, wenn diese in der Mittagspause und/oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden und Belegschaftsmitglieder nicht von der Arbeit abgehalten werden. Auch ist darauf zu achten, dass für die Spiele nicht das unternehmensinterne Internet bzw. die Arbeitscomputer eingesetzt werden. Insoweit bedarf es der (ausdrücklichen) Erlaubnis des Arbeitgebers.

Gestattet der Arbeitgeber derartige Aktivitäten – entsprechende Vereinbarungen können zwischen ihm und dem Betriebsrat getroffen werden – ist allerdings nichts gegen das Tippen in der Arbeitszeit und den Einsatz des betriebseigenen Accounts einzuwenden.