

Etienne Wuillemin

Eine Woche mit Sechzehntelfinals mitten in der Nacht liegt hinter uns. Nun warten die Achtelfinals auf Nachtschwärmer. Die Schweiz fordert morgen Dienstag um 22 Uhr Kolumbien. Auch viele andere Duelle finden zu kritischen Zeiten statt.

Der Fernseher läuft dauernd. Der Schlaf kommt zu kurz.



Wie halten wir das am nächsten Morgen bei der Arbeit aus? Roger Rudolph (Bild), Professor und Inhaber des Lehrstuhls für Arbeits- und Privatrecht an der Universität Zürich, klärt auf.

Ich bin völlig übermüdet, weil ich die ganze Nacht WM-Fussball geschaut habe. Welche Ausrede hilft mir am Morgen im Büro weiter?

Roger Rudolph: Nun, wenn Sie nach Ausreden suchen, riecht das ja schon danach, dass Sie ein schlechtes Gewissen haben ...

... das tönt nach Problem!

Dass Sie und ich in der Nacht Fussball schauen dürfen, ist selbstverständlich. Was ich in der Freizeit mache, darf mir der Arbeitgeber nicht vorschreiben. Das gilt ganz generell, nicht nur während der WM. Kritisch wird es erst, wenn Sie durch das ständige TV-Schauen in der Nacht nicht mehr fähig sind, Ihre – sagen wir mal: durchschnittliche – Leistung zu erbringen. Solange Sie das können, gibt es gar kein Thema. Da braucht es auch keine Ausrede. Wenn Sie sich so erschöpfen, dass Sie nur noch auf allen Vieren ins Büro kriechen, dann haben wir ein arbeitsrechtliches Thema. Jeder ist verpflichtet, die Arbeit so zu erbringen, dass sie eine akzeptable Leistung darstellt.

Wäre es clever, meine Müdigkeit proaktiv anzusprechen?

Mutig. Das wäre ein offenes und faires Verhalten. Sozusagen den Stier bei den Hörnern packen. Das hängt aber natürlich vom Arbeitgeber ab, wie das ankommt. Wenn Sie das mir sagen, hätte ich Verständnis, weil ich auch fussballaffin bin. Aber es gibt auch die andere Seite. Ich

habe auch Leute in meinem Bekanntenkreis, die schütteln nur den Kopf, dass ich mitten in der Nacht einen WM-Match schaue. So ein Arbeitgeber würde dann sagen: «Dein Problem! Geht mich nichts an.» Darum: Ich würde das nur tun, wenn Sie sich ziemlich sicher sind, beim Arbeitgeber auf ein gewisses Verständnis zu stossen. Wenn nicht, könnte es Ärger geben. Dann würde ich eher mal abwarten und nichts sagen. Zudem muss sich erstmal erweisen, dass Ihre Leistung wirklich nicht so ist, wie sie sein sollte.

Wenn ich also weiss: Mein Chef oder meine Chefin hat kein Herz für den Fussball, dann halte ich den Ball flach. Wahrscheinlich ist das am besten. Die Alternative ist natür-

lich: Sie nehmen sich einen halben oder sogar ganzen Tag frei. Oder, falls Sie Gleitzeiten haben, richten Sie es beispielsweise so ein, dass Sie erst am späteren Vormittag mit der Arbeit beginnen. Oder Sie kompensieren im Einverständnis mit der Arbeitgeberin Überstunden. Das alles wäre arbeitsrechtlich völlig problemlos.

Wenn ich meinen Zahnarzttermin erst kurzfristig ankünde ...

... da muss ich Sie gleich unterbrechen: Wenn Sie vorgaukeln, Sie seien krank oder haben einen Zahnarzt- oder sonstigen Termin, dann ist das eine klare Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Wenn das auffliegt, drohen Konsequenzen. Das kann eine Verwarnung sein

im ersten Schritt. Die Sanktion kann aber bis zu einer Kündigung reichen.

So drastisch?

Man muss sich bewusst sein: Das schweizerische Arbeitsrecht ist punkto Kündigung ein sehr liberales. Im Sinne von: Man kann unproblematisch kündigen, jedenfalls ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfrist. Da dann darauf zu zählen, dass ein Richter kommt und festhält: Das ist ja nur eine kleine Verletzung, die Kündigung ist unzulässig – das wird kaum funktionieren. Das droht tatsächlich. Natürlich, ich würde als Chefin oder Chef wegen einmaligem Blaumachen vielleicht noch nicht kündigen und zuerst scharf abmahnen. Aber rein rechtlich würde es funktionieren.

Ist eine Fussball-WM mittlerweile so gross, dass es auch arbeitsrechtliche Regeln für Chefs gibt? Die «höhere Macht einer Fussball-WM»?

Für mich persönlich als Fussballfan ein sympathischer Gedanke. Aber Sie befragen mich ja als Arbeitsrechtler, und da muss ich sagen: aussichtslos. Fussball ist Privatsache – aber sie darf eben nicht in Konflikt geraten mit meinen arbeitsrechtlichen Pflichten.

Welchen Umgang würden Sie denn Unternehmen mit ihren Angestellten raten?

Es kommt natürlich auf die Produktionsart an. Wenn Sie eine Fabrik sind, wo die Maschine 24 Stunden in Betrieb sein muss, oder ein Spital, dann sind die Möglichkeiten beschränkt. Was

natürlich toll ist, wenn ein Unternehmen versucht, die WM in einen Team-Event zu integrieren. Warum nicht ein «Company Viewing» veranstalten, mit Gipfeli und Kaffee? Das würde sicher sehr geschätzt.

Wie sieht es bei Lernenden aus? Wenn junge Männer und Frauen ihre Energie für unermesslich halten. Was raten Sie Eltern für einen Umgang?

Da bin ich jetzt nicht der Fachmann. Aber wenn Sie spontan fragen, fände ich eine Lösung gut, die nicht schwarz/weiss ist, also nicht entweder alles erlaubt oder alles verbietet. Eine WM ist nur alle vier Jahre – da kann man einmal in Kauf nehmen, dass ein Kind etwas übermüdet ist und vielleicht am Tag darauf nicht topmotiviert ist für den Besuch bei der Oma, da hätte ich ein gewisses Verständnis.

Aber Sie sehen keinen Unterschied bezüglich des Arbeitsvertrages zwischen einem Lernenden und einem ausgebildeten Erwachsenen? Dass man also bei Jugendlichen grosszügiger sein müsste?

Im Gegenteil. Der Lehrvertrag ist rechtlich auch ein Arbeitsvertrag – aber ein besonderer. Weil nicht nur die Arbeit gegen Lohn im Fokus steht, sondern auch die Ausbildung, das ist das zentrale Element. Da muss ich als Lehrmeister oder Lehrmeisterin schauen, dass die jungen Leute wirklich ausgebildet werden und nicht einfach fünf Wochen lang wegen Übermüdung nichts lernen. Wenn Sie es so anschauen, müsste man bei den Lernenden sogar strenger sein.

Das Fazit lautet also: Keine Lügen und nichts riskieren.

Sehr einverstanden. Nochmals: Wenn jemand wirklich Arbeitszeit unter einem Vorwand schwänzt – zum Beispiel wegen angeblicher Krankheit –, dann wäre das arbeitsrechtlich nicht nur eine Lappalie. Wenn Sie ein Lügegebäude aufbauen, wäre mindestens eine ordentliche Kündigung zulässig, schlimmstenfalls sogar eine fristlose. Da muss ich dringend abraten.



Es ist unwahrscheinlich, dass alle diese Schweizer Fans nach dem Sechzehntelfinal rechtzeitig zur Arbeit gekommen sind. Bild: Keystone

Kündigung nach WM-Party?

Arbeitsrechtler Roger Rudolph erklärt, wann Müdigkeit Privatsache bleibt, warum Blaumachen gefährlich ist und wann Ehrlichkeit im Büro die beste Strategie ist.

Wird Noah Okafor wieder zum Problemfall?

Erst bringt er Trainer Murat Yakin zur Weissglut, dann fehlt er beim Feiern mit den Nati-Fans. So empfiehlt er sich nicht für weitere Einsätze.

Sebastian Wendel, Vancouver

Endlich! Das wird sich Noah Okafor gedacht haben, als ihn Murat Yakin Mitte der zweiten Halbzeit gegen Algerien zu sich bittet. Endlich kommt er an der WM zu seinen ersten Einsatzminuten. Dass er die Gruppenspiele von der Bank aus verfolgen musste, kommentierte der 26-jährige mit den Worten: «Ich habe es mir im Voraus natürlich anders vorgestellt und darüber bin ich verärgert, genervt – auch ein bisschen angepisst.»

Direkt nach der zweiten Trinkpause im Sechzehntelfinal wird Okafor für die letzten knapp 30 Minuten der Partie eingewechselt. Mit dem Auftrag, für Entlastung gegen die verzweifelt anrennenden Alge-

rier zu sorgen. Die Qualität dafür würde der pfeilschnelle Okafor eigentlich mitbringen, doch er bleibt blass.

Mehr noch: Als er in der Nachspielzeit fahrlässig den Ball herschenkt, reagiert sein Trainer an der Seitenlinie entnervt wie selten. Mit voller Wucht schleudert Murat Yakin eine Wasserflasche zu Boden, gefolgt von nicht gerade freundlichen Blicken in Richtung Okafor. Yakin fühlt sich in dem Moment wohl ans Auftaktspiel gegen Katar erinnert, als das liederliche Defensivverhalten in der Schlussphase mit dem Ausgleichstreffer knallhart bestraft wurde.

So weit kommt es gegen Algerien nicht. Und als Yakin an der Pressekonferenz auf die



Irritiert bei seinem ersten WMEinsatz: Noah Okafor.

Bild: Toto Marti/Blick/freshfocus



Szene angesprochen wird, verzichtet er auf eine öffentliche Abrechnung mit Okafor: «Die Flasche kann nichts dafür. Ich war nicht zufrieden, wie einfach wir in den letzten Minuten der Partie den Ball hergegeben haben und den Gegner zu gefährlichen Vorstössen eingeladen haben. Das war unnötig. Aber solange wir gewinnen, werfe ich gerne nochmals eine Flasche.»

Direkt nach dem Abpfiff aber kommt es auf dem Platz zum Vier-Augen-Gespräch zwischen Yakin und Okafor. Wahrscheinlich, dass es da um die besagte Szene ging.

Was der unbefriedigende Kurzeinsatz bei Okafor ausgelöst hat, bleibt Mutmassung. Mit zufriedener Miene wie die Teamkollegen aber hat er das

Stadion nicht verlassen: Während sich alle gegen Algerien eingesetzten Akteure nach dem Spiel den Fragen der Schweizer Journalisten stellen, reagiert Okafor auf entsprechende Nachfragen nicht und läuft wortlos durch die Mixed-Zone Richtung Bus.

Und noch eine Beobachtung wirft Fragen auf: Als die Mannschaft sich nach Spielschluss minutenlang von den Nati-Fans feiern lässt, fehlt einer: Noah Okafor, der stattdessen in die Kabine verschwindet.

Schon 2024 war Okafor der Problemfall in der Nati

Zur Erinnerung: 2024 an der EM in Deutschland stellte Okafor den Frust über seine Reservistenrolle offen zur Schau, sogar

ein Rauswurf während des Turniers stand zur Debatte. Zwei Jahre später verläuft auch die WM nicht nach seinen persönlichen Vorstellungen. Tut sich da mitten in der Schweizer Euphorie ein Brandherd auf?

Morgen Dienstag bietet sich der Nati nun die historische Chance, erstmals in der Fussball-Neuzeit in einen WM-Viertelfinal vorzustossen. Störfaktoren sind da nicht zu gebrauchen. Deshalb ist nun wichtig, dass Murat Yakin, seine Führungsspieler und der Verband den Fall «Noah Okafor» geschickt moderieren. Wer Yakin kennt, kann sich sehr gut vorstellen, dass sich Okafor mit seinem Auftritt im und nach dem Sechzehntelfinal die Chance auf weitere Einsätze verbaut hat.