

Olaf Möllenkamp
Arbeitsgericht Lübeck



Arbeitsrechtliche Folgen intensiver privater Mediennutzung am Arbeitsplatz

Netzwerk Betrieb und Rehabilitation e.V.

Bad Bramstedt – 26. November 2014



- I. Grundlegendes
- II. Umgang mit (Medien-)Sucht im laufenden Arbeitsverhältnis
- III. Arbeitsrechtliche Maßnahmen ohne Kündigung
- IV. Kündigung wegen Suchterkrankung und Suchtmittelmissbrauch
- V. Mitbestimmungsfragen



I. Grundlegendes

SPiegel ONLINE NETZWELT Login | Registrierung

Politik | Wirtschaft | Panorama | Sport | Kultur | NetzWelt | Wissenschaft | Gesundheit | einestages | Karriere | Uni | Reise | Auto | Stil

Nachrichten > NetzWelt > Games > Games > World of Warcraft: Online-Rollenspiel feiert Geburtstag

Geburtstag des Onlinerollenspiels: Warum "World of Warcraft" nicht totzukriegen ist

Von *Stephan Freundorfer*

Vor zehn Jahren eroberte Blizzard Entertainment die Welt der Onlinerollenspiele. Heute gehört "World of Warcraft" zur Popkultur, kein Konkurrent konnte je zum Millionenseller aufschließen. Warum eigentlich?

1 Samstag, 22.11.2014 – 21:49 Uhr

Drucken | Senden | Merken

Nutzungsrechte | Feedback

Kommentieren | 74 Kommentare

Angespielt

 **Videospiele:** SPIEGEL ONLINE bespricht die Spiele des Monats, stellt Klassiker und neue Knaller für PC und Konsole vor - für Freunde des gepflegten Gaming

AP

THEMA Games

- Rollenspiele
- Rollenspiel-Klassiker
- Alle Themenseiten



Allianz-Spielfiguren: "World of Warcraft" wird zehn Jahre alt Blizzard Entertainment

Teilen | Empfehlen {607} | Twittern {62} | g+1

Kollaps mit Tradition: Der Start einer neuen "World of Warcraft"-Erweiterung ist seit jeher eine Belastungsprobe für die Spiele-Server des Herstellers Blizzard. Etwa alle zwei Jahre erscheint eines dieser umfangreichen Inhaltspakete, jedes Mal stößt die Technik an ihre Grenzen.

Vor rund zehn Tagen, bei der Veröffentlichung des fünften Add-Ons mit dem Namen "Warlords of Draenor", war das nicht anders. Die virtuellen Warteschlangen vor einzelnen Servern wuchsen auf mehrere Tausend Spieler, die Wartezeiten auf mehrere Stunden. Selbst nachdem

Stand: 24.11.2014 15:08 Uhr - Lesezeit: ca.2 Min.

Vorsicht vor dem Smartphone-Nacken!

Ein New Yorker Chirurg warnt davor, dass der Blick zum Smartphone die menschliche Anatomie verändern könnte. Das Nacken-Leiden grassiert! Aber wer sagt denn auch eigentlich, dass mit dem aufrechten Gang bereits das Ende unserer evolutionären Verwandlung erreicht sein soll?

Eine Glosse von Detlev Gröning



Den Kopf immer gesenkt auf das Smartphone halten, das ist schon ganz schön anstrengend ...

Es war bei einer größeren Familienzusammenkunft, als ich erstmals diesen seltsamen Seegang in meiner Tasse bemerkte. Des Rätsels Lösung: Fünf Smartphones mit Vibrationsalarm auf dem Kaffeetisch, dahinter die Online-Jugend im stetigen Aufmerksamkeitswettbewerb auf dem Display ferner Leute.

PODCAST - DIE GLOSSE ZUM NACHHÖREN



Auf ein Wort

Die NDR Info Glosse des Tages als Podcast: humorvoll und

feuilletonistisch. [mehr](#)

SENDEREIHE



Auf ein Wort

Aktuelle Themen mit einem Augenzwinkern beleuchtet auf NDR Info.

[mehr](#)



Suchtverhalten im Betrieb

- im Focus: dominierend Alkohol
- andere Suchtformen thematisch oft wenig berührt
- nur wenige Fälle insgesamt → hohe Dunkelziffer
- Mediensucht: wenig sichtbare betriebliche Auswirkungen, mehr allgemeine Arbeitsprobleme durch Mediensucht



Neue Medien im Arbeitsverhältnis

- oft einfache Pflichtverstöße
- Generationenkonflikt und unterschiedliches Generationenverständnis
- früher Nutzung oft sogar als neue Technik für das Unternehmen gewünscht



Mediensucht als arbeitsrechtliches Phänomen

- weitgehend unbekannt
- (fast) Standardfall bei Problemen mit Auszubildenden im Leistungsbereich



II. Umgang mit (Medien-)Sucht im laufenden Arbeitsverhältnis



Mediennutzung während der Arbeit ohne Sucht

**Beispiel: Mitarbeiter spielt während der Arbeitszeit
am Mobiltelefon und postet auf Facebook**

- **berührt den verhaltensbedingten Bereich**
- **Kontrollfrage: Kann er es noch steuern?**
- **setzt auch ohne ausdrückliches Nutzungsverbot
keine besondere Verbotsnorm voraus**
- **in Betriebsordnung enthalten**

Mediennutzung während der Arbeitszeit ohne Sucht

Abmahnungserfordernis



Suchtmittelmissbrauch ohne Sucht

- **Abmahnungshäufigkeit einzelfallabhängig**
- **entscheidend auch:**
 - **konkrete Außenwirkung**
 - **Gefährdungspotenzial**
 - **Suchtmittelcharakter**
- **sodann: ordentliche oder ggf. fristlose Kündigung möglich**



Probleme bei Suchtmittelmissbrauch mit Sucht

- betrieblicher Umgang mit betroffenen Kollegen
- Bedeutung des kollegialen Umfelds (Co-Abhängigkeit)
- Umgang mit Verdachtssituationen
- Umgang mit „Ernstfallsituationen“
- Handlungspflichten des Arbeitgebers
- Aufklärungs- und Kontrollmöglichkeiten
- Dokumentation



Betrieblicher Umgang mit betroffenen Kollegen

- **Offensiv oder defensiv?**
- **Wer soll handeln?**
- **stark abhängig vom Verdachtsgrad**
- **Reaktionen bedenken**
- **rechtlich kaum Einschränkungen oder Vorgaben**



Bedeutung des kollegialen Umfelds (Co-Abhängigkeit)

- Duldungs- oder Konfrontationsverhalten?
- aktive Förderung der Suchtsituation
- Umfeldförderung der Sucht bei Problemumfeld
- Versetzung- und Umorganisationsperspektive?



Umgang mit Verdachtssituationen

- Aufforderung zum Suchtmitteltest
 - Teilnahmeverpflichtung?
 - arbeitsvertragliche Regelungen von Kontrollen
 - nicht erhärteter Verdacht
 - negative Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis
- Kriterien passen alle nicht zur Mediensucht



Umgang mit „Ernstfallsituationen“

- Handlungsoptionen bei erhärtetem Verdacht
- angeordnetes Arbeitsende
- Maßnahmen bei Rückkehr
- Verzugslohnproblematik



Handlungspflichten des Arbeitgebers

- **allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers**
- **anlassabhängige Fürsorge**
- **Haftung aus § 280 Abs. 1 BGB**
- **Konflikt mit dem Rechtskreis des Arbeitnehmers**



Aufklärungs- und Kontrollmöglichkeiten

- Alkohol: Dräger Evidential
- andere BTM: schwierig
- Glücksspiel: Detektiveinsatz
- Online: schwierig

körperliche Kontrollmaßnahmen → Freiwilligkeit



Dokumentation

- **Fotos**
- **Protokoll und Notizen**
- **„Zeugenpräparierung“**
- **neutrale Dritte (auch Fremdabteilung)**

Wer soll handeln?

Vorgesetzter

Leitung

Kollege

Betriebsrat



Innerbetriebliche Hilfestellungen:

- **Vorgesetztenschulungen**
- **Informationsveranstaltungen Gesundheit**
- **Bildung eines innerbetrieblichen Arbeitskreises**
- **anonymer Ansprechpartner**
- **Hilfsangebot des Betriebsrats**



Außerbetriebliche Hilfestellungen:

- Suchtberatungsstelle
- Fachlinken
- betreutes Wohnen
- Selbsthilfegruppen
- fachärztliche Betreuung



Hauptgründe für das Scheitern von Hilfestellungen:

- **Selbstbetrug und konsequente Verweigerungshaltung des Betroffenen**
- **mangelndes Feingefühl bei Vorgesetztenführung**
- **Unstimmigkeiten im Kollegenumfeld**
- **Überlagerung privater Faktoren gegenüber dem Arbeitsbereich**



III. Arbeitsrechtliche Maßnahmen ohne Kündigung



Mögliche Maßnahmen:

- Ermahnung
- Weisung
- Abmahnung
- Versetzung
- Therapieaufforderung



Therapieaufforderung

- Teilnahme kann nicht erzwungen werden
- Wahl einer Therapieeinrichtung/-maßnahme ist Arbeitnehmersache
- keine Kontaktaufnahme ohne Einwilligung
→ Datenschutz
- Therapieverweigerung kann bei Interessenabwägung bei Kündigung zu Lasten des Arbeitnehmers berücksichtigt werden



IV. Kündigung wegen Suchterkrankung und Suchtmittelmissbrauch

Kündigungsarten bei Suchtmittelmissbrauch

**verhaltensbedingte
Kündigung**

**personenbedingte
Kündigung**

verhaltensbedingte Kündigung

Voraussetzungen

1. vertragswidriges Verhalten (Verschulden)
2. negative Prognose
3. i.d.R. Abmahnungserfordernis
4. Interessenabwägung



Sinnvolle Beweismittel:

- Zeugen des Nutzungsvorgangs bzw. der Nutzungsfolgen
- Geständniszeugen
- anerkennende Quittung von Abmahnungen

personenbedingte Kündigung

Voraussetzungen

1. Grund in der Person des Arbeitnehmers
2. negative Prognose
3. Verhältnismäßigkeit

Prozessuale Weichenstellung

Arbeitnehmer bestreitet
Suchterkrankung



**verhaltensbedingte
Kündigung**

Arbeitnehmer gesteht
Suchterkrankung ein



**personenbedingte
Kündigung**

Abmahnungserfordernis

- Abmahnungshäufigkeit einzelfallabhängig
- entscheidend auch:
 - konkrete Außenwirkung
 - Gefährdungspotenzial
 - Suchtmittelcharakter
- sodann: ordentliche oder fristlose
 Kündigung möglich

personenbedingte Kündigung

Unterfall: Krankheitsbedingte Kündigung
 wegen Suchterkrankung

Zentraler Problempunkt:

1. Grund in der Person des Arbeitnehmers
2. **negative Prognose**
3. Verhältnismäßigkeit

**personenbedingte
Kündigung**

Negative Prognose

Bundesarbeitsgericht:

**I.d.R. nur zu bejahen, wenn eine längerfristige
Entziehungsmaßnahme erfolglos verlaufen ist
(Therapieversager)**



Längerfristige Entziehungsmaßnahme:

- keine Bezeichnung eines Zeitraums
- keine bloße Entgiftung im Wochenbereich
- in der Praxis 2, eher 3 bis 4 Monate verlangt
- bei wiederholter Maßnahme ggf. kürzerer Zeitraum
- Nachweispflicht durch Arbeitnehmer



Problem bei Sonderkündigungsschutz:

- personenbedingte Kündigung ist ordentliche Kündigung
- es besteht u.U. tariflicher Sonderkündigungsschutz gegen ordentliche Kündigungen
- Hilfsmodell: außerordentliche Kündigung mit sozialer Auslaufrist
- aber: Anforderungen eher hoch



Konsequenzen:

- Weichenstellung fällt voll ins Arbeitgeberrisiko
- Sachverhalts- und Ursachenaufklärung häufig erst im Prozess möglich
- personenbedingte Kündigung faktisch bis Therapie (-versuch) ausgeschlossen
- durch zusätzliche Belastung mit Prozess droht Arbeitnehmer weiter abzurutschen



Typisches arbeitsgerichtliches Verfahren (Alkohol):

- Eingang als verhaltensbedingte Kündigung
- Offenbarung als alkoholkrank in der Verhandlung
- Einigung auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- häufig: Zahlung einer Abfindung
- gelegentlich: Erteilung einer Wiedereinstellungszusage nach nachgewiesener erfolgreicher Therapie



Gesprächsstufenprogramm

1. Erst- oder Informationsgespräch
2. Das Problem-Reflexionsgespräch
3. Strategie- und Kontrollgespräch
4. Zweites und weitere Kontrollgespräche
5. Abmahnungsgespräch
6. Vorläufiges Abschlussgespräch



V. Mitbestimmungsfragen



Betriebliche Mitbestimmung bei:

- betriebliche Nutzungsverbote (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG) → Zustimmung (tw. str.)
- Kündigung (§ 102 BetrVG) → Anhörung
- Versetzung (§ 99 BetrVG) → Zustimmung
- BEM (§ 84 Abs. 2 SGB IX)
- allgemeiner Auskunftsanspruch (§ 80 Abs. 2 BetrVG)
- Vorgesetztenschulungen (§ 98 BetrVG)
- evtl. aus Betriebsvereinbarung Sucht
- nicht bei Abmahnung und Direktionsrechtsausübung



Betriebs-/Dienstvereinbarung Sucht?

Vorteile:

- klarer Handlungsfahrplan bei konkreten Fällen
- Einbeziehung der Ressource Betriebsrat
- Signal für arbeitsgerichtliches Verfahren

Nachteile:

- starke Standardisierung eines sehr individuellen Bereichs
- Durchschlag auf Kündigungsschutzprozess bei Fehlern

Olaf Möllenkamp
Arbeitsgericht Lübeck



**Olaf Möllenkamp
Richter am Arbeitsgericht**

**Arbeitsgericht Lübeck
Neustraße 2a
23568 Lübeck
Tel. (0451) 389 78 45
Fax (0451) 389 78 50**

**olaf.moellenkamp@arbgsh.landsh.de
www.olaf-moellenkamp.de**