



■ LINZBACH, LÖCHERBACH UND PARTNER mbB

WIRTSCHAFTSPRÜFER · STEUERBERATER · RECHTSANWÄLTE · VEREID. BUCHPRÜFER

5. Symposium Medienabhängigkeit

Juristisches zur Mediennutzung und -Sucht



■ LINZBACH, LÖCHERBACH UND PARTNER mbB

FVM-SYMPOSIUM

Überblick

1. Drogenmissbrauch im Betrieb
2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen
3. Arbeitsrechtliche Probleme der Medienabhängigkeit in der Praxis
4. Verhaltensbedingte Kündigung
5. „low-performer“-Kündigung
6. Kündigung wegen Krankheit
7. Praxistipp Abmahnung
8. Praxisbeispiele zur Spielsucht
9. Verbraucherschutz bei Onlinespielen

Suchtverhalten im Arbeitsleben

1. Drogenmissbrauch im Betrieb

- Illegale Drogen immer verboten
- Nachweis durch Tests oder Zeugenaussage
- Medikamente: Missbrauch schwierig nachzuweisen
- Alkohol: Konsum nicht per se verboten
- Konsum außerhalb des Betriebs: Einfluss auf Arbeitsverhältnis?

2. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

- Abmahnung wenn Pflichtverletzung vorliegt
- Kündigung
- Verlust Entgeltfortzahlungsanspruch
- Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aus § 618 Abs. 1 BGB: notwendige Arbeitsschutzmaßnahmen treffen, § 3 ArbSchG und § 7 Abs. 2 BGV A1

Suchtverhalten im Arbeitsleben

3. Arbeitsrechtliche Probleme der Medienabhängigkeit in der Praxis

- Medienkonsum nicht per se verboten wie einige andere Suchtmittel
- Nachweis des Konsums für Arbeitgeber schwierig – keine Tests vorhanden
- Kausalzusammenhang oft fraglich
- Notwendigkeit von Arbeitsschutzmaßnahmen nicht offenkundig

Suchtverhalten im Arbeitsleben

4. Verhaltensbedingte Kündigung

a) Medienmissbrauch am Arbeitsplatz

- „Arbeitszeitbetrug“ gegenüber dem Arbeitgeber
- Sexuelle Inhalte: Gefahr des Imageverlusts
- Verwendung eigener Dateien/Downloads: Virengefahr
- In der Regel Abmahnung erforderlich

b) Nachweisprobleme des Arbeitgebers

- Internet und E-Mail: Arbeitgeber unterliegt Fernmeldegeheimnis § 88 TKG
- Strafbarkeit des Arbeitgebers gemäß § 206 StGB (Verletzung Fernmeldegeheimnis)
- „Betriebliche Übung“ – ½ bis 1 Jahr
- Betriebsvereinbarung regelt „wie“ der Nutzung

Suchtverhalten im Arbeitsleben

5. „low-performer“-Kündigung

a) Einleitung durch Abmahnungen, Kündigung wegen Schlechtleistung

- Zweck: Vorbereitung einer verhaltensbedingten Kündigung
- Auch geringfügige Pflichtverletzungen können relevant werden

b) Verteidigungsstrategie des Arbeitnehmers

- Pflichtverletzungen abstreiten und/oder
- Pflichtverletzungen mit eigener Unzulänglichkeit begründen: ggf. Suchtverhalten

c) Kann Arbeitnehmer eigene Unzulänglichkeit glaubhaft machen

- Verhaltensbedingte Kündigung nicht mehr möglich
- Personenbedingte Kündigung nur möglich wenn mehr als 1/3 unter Durchschnitt

Suchtverhalten im Arbeitsleben

6. Kündigung wegen Krankheit

a) Lang anhaltende Erkrankungen

- Mindestens 9 Monate
- Prognose für 24 Monate negativ oder vollkommen ungewiss

b) Häufige Kurzerkrankungen

- Kontinuierlich – mindestens 2 Jahre
- Länger als 6 Wochen erkrankt
- Länger als 6 Wochen Lohnfortzahlung
- Abzüglich der auskurierten Erkrankungen

Bei beiden Arten der Kündigung wird berücksichtigt, ob der Arbeitgeber Hilfe angeboten hat, ob therapeutische Hilfe in Anspruch genommen wurde und ob eine Behandlung abgebrochen wurde und ob der Arbeitnehmer rückfällig wurde.

Suchtverhalten im Arbeitsleben

7. Praxistipp Abmahnung

a) Gegendarstellung bei Betriebsrat einreichen

- Chance nutzen, den eigenen Standpunkt darzulegen (keine Zugeständnisse!)
- Erhöht Wahrscheinlichkeit, dass BR der Kündigung widerspricht
- Fehlerquelle für Arbeitgeber: Gegendarstellung muss in BR-Anhörung gem. § 102 BetrVG erwähnt werden

b) Niemals gegen eine Abmahnung klagen

- Beseitigt Ungewissheit für Arbeitgeber
- Führt zum „Beweissicherungsverfahren“ für Arbeitgeber
- „Duldung“ der Abmahnung ist kein Anerkenntnis

Suchtverhalten im Arbeitsleben

8. Praxisbeispiele zur Spielsucht

a) LAG Hamm vom 07.08.2009 - 10 TaBV 31/09

Nur wenn die Spielsucht zu schwersten Persönlichkeitsveränderungen führt oder der Arbeitnehmer bei Beschaffungstaten unter starken Entzugserscheinungen leidet, kann ausnahmsweise eine erhebliche Verminderung der Steuerungsfähigkeit anzunehmen sein.

b) ArbG Berlin vom 13.02.2004 - 31 Ca 12306/03

Die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen Veruntreuung von Firmengeldern zur Befriedigung der Spielsucht ist nach den Grundsätzen der personenbedingten Kündigung zu beurteilen, da die Spielsucht als medizinische Erkrankung, wie andere Suchterkrankungen, etwa die Alkoholkrankheit, anerkannt ist. (aufgehoben durch LArbG Berlin - 9 Sa 1104/04)

Suchtverhalten im Arbeitsleben

Praxisbeispiele zur Spielsucht

c) LAG Köln vom 12.03.2002 - 1 Sa 1354/01

Erhebliche Pflichtverletzungen können die außerordentliche Kündigung eines Arbeitnehmers rechtfertigen, der an einer Alkohol- oder Spielsucht leidet. Bei einem Fehlverhalten, das über typisch suchtbedingte Ausfallerscheinungen hinausgeht, kommt es nicht darauf an, ob der Arbeitnehmer schuldhaft gehandelt hat; ihm muss vor der Kündigung auch keine Gelegenheit gegeben werden, sich einer Therapie zu unterziehen.

d) ArbG Bremen vom 21.07.1998 - 2 Ca 2271/97

Die vom Bundesarbeitsgericht zur krankhaften Alkoholsucht entwickelten Grundsätze sind auf krankhafte Fälle von Spielsucht zu übertragen.

Suchtverhalten im Arbeitsleben

Praxisbeispiele zur Spielsucht

e) LAG Hamm vom 14.05.1998 - 8 Sa 2098/97

Eine Unzurechnungsfähigkeit iSd § 827 BGB setzt einen die freie Willensbestimmung ausschließenden Zustand krankhafter Störung der Geistestätigkeit voraus. Eine bloße Minderung der Verstandes- oder Willenskraft genügt nicht. Der pauschale Hinweis auf die ärztliche Diagnose einer punktuellen Unzurechnungsfähigkeit oder der Vortrag des Arbeitnehmers, er sei spielsüchtig, reicht für die Feststellung, daß dadurch die freie Willensbestimmung des Arbeitnehmers iSd § 827 S 1 BGB ausgeschlossen war, nicht aus.

f) LAG Hamm vom 14.01.1998 - 3 Sa 1087/97

Einem Leiter einer Bankfiliale (vier Arbeitnehmer) kann nicht allein wegen der zahlreichen Spielbankbesuche und des dortigen Spielens fristlos gekündigt werden, wenn diese Besuche ohne konkrete Auswirkung auf das Arbeitsverhältnis geblieben sind.

Verbraucherschutz

9. Verbraucherschutz bei Onlinespielen

a) Allgemein

- Problem: anwendbares Recht
- § 138 Abs. 1 BGB „wucherähnliche Geschäfte“ bei hohen Kosten z.B. für den Erwerb von Spielfiguren, Eigenschaften oder Zubehör?
- „Abo-Falle“?

b) Schutz Minderjähriger bei Onlinespielen

- 0900-Nummern und *Premium-SMS*: werden im Namen der Eltern abgegeben; § 164 BGB analog; Duldungs- oder Anscheinsvollmacht: § 45i Abs. 4 TKG (Vermutung, dass die Inanspruchnahme von Leistungen dem Anschlussinhaber zugerechnet werden kann)
- Problem achtwöchige Frist des § 45i Abs. 1 TKG, innerhalb derer Beanstandungen qualifiziert (!) vorgebracht werden müssen

Verbraucherschutz

c) *Teilerfolg zum Schutz Minderjähriger bei Onlinespielen*

Mit der Formulierung „*Schnapp Dir die günstige Gelegenheit und verpasse Deiner Rüstung & Waffen das gewisse ‚Etwas‘*“ werden die mit der Werbung angesprochenen Kinder i.S.d. Nr. 28 des Anh. zu § 3 Abs. 3 UWG unmittelbar aufgefordert, selbst die beworbenen Waren oder Dienstleistungen zu erwerben.

Folge: Speziell an Kinder gerichtete Werbung wird „schwierig“.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !

Download als PDF unter www.VRT.de