

VORTRAGSREIHE

Donnerstag, 21. April 2005
17 Uhr

Professor Dr. Peter Bengelsdorf
Nordmetall

**„Umgang mit Sucht im Betrieb zwischen
Gesundheitsprävention und Gefahrenabwehr“**

I. Vorbemerkung

Sucht ist bekanntlich ein *unabweisbares Verlangen* nach einem bestimmten Gefühls- oder Erlebniszustand. Das Ziel von süchtigem Verhalten ist entweder Lustgefühle herbeizuführen und/oder Unlustgefühle zu vermeiden. *Süchtiges Verhalten* ist gekennzeichnet durch

- Wiederholungszwang,
- Dosierungssteigerung,
- psychische und/oder physische Abhängigkeit
und
- Entzugserscheinungen.

Die Alkohol- und Drogensucht bzw. Alkohol- und Drogenabhängigkeit bzw. Alkohol- und Drogenkrankheit sind typische Erscheinungsformen der Sucht.

Das weitgefasste Thema bietet deswegen die günstige Gelegenheit, über die Problembereiche des Alkohol- *und* illegalen Drogenkonsums im Betrieb zu referieren. Die Gegenüberstellung und der Vergleich der alkohol- und drogenbedingten Gefahrenpotentiale für den

- Mitarbeiter,
- seine Arbeitskollegen sowie Vorgesetzten
- und den Betrieb sowie das Unternehmen

sind reizvoll, weil einerseits Gemeinsamkeiten und andererseits tiefgreifende Unterschiede festzustellen sind. Letztere beruhen primär auf der Tatsache, dass der Alkohol im deutschen und europäischen Kulturkreis als *Lebens-* und *Genussmittel* toleriert wird. Dementsprechend umfassend sind seine Eigenschaften und Wirkungen untersucht sowie dokumentiert. Ich unterstelle, dass auch ein Teil der Anwesenden ihre Erfahrungen mit dem Alkoholkonsum hinter sich haben. Eine vergleichbare fundierte Fakten- und Erfahrungslage existiert für die illegalen Drogen, also

- Cannabisprodukte in Form von Haschisch, Marihuana, Haschischöl,
- LSD,
- Kokain,
- Heroin,
- synthetische Drogen in Gestalt von Ecstasy, Speed, Crack usw.

nicht. Die Lücke wird für einen verantwortungslosen *Verharmlosungs-* und *Verdrängungsprozess* genützt, denen vor allem Jugendliche erliegen. So sind bei einem Drogentest in einem renommierten deutschen Unternehmen anlässlich

der Einstellung von Auszubildenden für anspruchsvolle Tätigkeiten *50 % der Bewerber* als Drogenkonsumenten ermittelt worden.

II. Die Folgeschäden des Alkoholkonsums

Die wirtschaftlichen Auswirkungen des *Alkoholkonsums* sind hinreichend ermittelt. Es steht fest, dass der Alkoholkonsum in den Unternehmen ein gravierendes betriebswirtschaftliches Problem mit massiven Ausstrahlungen auf das betriebliche Geschehen und die persönlichen Verhältnisse des betroffenen Mitarbeiters darstellt.

1. Betriebswirtschaftliche Probleme

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass *alle* Berufsgruppen ihren Teil zur Entstehung der Probleme beitragen, überraschenderweise auch Piloten. *Führungskräfte* sind nicht ausgenommen. *Berufsanfänger*, vor allem Auszubildende gelten als besonders alkoholgefährdet. Die Anzahl ihrer Trinkexzesse – sogenanntes Kampftrinken – mit den Regeln des archaischen Gelages steigt:

Trinke bis zum Punkt des Entrücktseins bzw. der Bewusstlosigkeit, lehne nie einen dargebotenen Trunk ab, trinke immer soviel wie die anderen, sei stark und beachte die zeremoniellen Formen solange als möglich.

5 bis 7 % aller Mitarbeiter gelten als *alkoholkrank*, weitere 10 bis 15 % als *alkoholgefährdet*. Der Anteil kann nach Art und Struktur des Betriebs sowie dem Altersdurchschnitt der Belegschaft variieren.

Allein die durch eine *Alkoholkrankheit* verursachten Kosten werden von der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren – DHS – mit 25 % der betrieblichen Gesamtkosten des alkoholabhängigen Mitarbeiters angegeben. Alkoholranke fehlen 16 mal häufiger am Arbeitsplatz, sind 3,5 mal so oft in Betriebsunfälle verwickelt – 10 % der tödlichen Betriebsunfälle sind alkoholbedingt – und 2,5 mal so häufig krank wie Nichtalkoholiker. Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist bei ihnen etwa 4 mal höher als bei anderen Mitarbeitern.

Diese eindrucksvollen Zahlen dürfen indessen nicht darüber hinwegtäuschen, dass der vermutlich größere Schadensanteil den zahlenmäßig überwiegenden *Mäßigkonsumenten* zuzurechnen ist. Die Schäden entstehen bei dieser Personengruppe dadurch, dass die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft durch den Alkoholeinfluss deutlich reduziert werden. Die Beeinträchtigungen setzen schon bei einer Blutalkoholkonzentration – BAK – von 0,3 ‰ ein.

2. Betriebliche Belastungen

Die *betrieblichen Belastungen* werden durch die

- erwähnte alkoholbedingte Beeinträchtigung von Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft gleichermaßen in der Produktion und Verwaltung,
- gesteigerte Unfallgefährdung der Arbeitskollegen,
- signifikante Erhöhung der Ausfallzeiten infolge unentschuldigtem Fehlen und Krankschreibung,
- vermehrte Belastung der Kollegen und Vorgesetzten durch Übernahme und Umorganisation der Arbeiten des alkohollabilen Mitarbeiters

verursacht.

Dennoch ist immer wieder zu beobachten, dass die Arbeitskollegen das alkoholbedingte Fehlverhalten eine gewisse Zeit tolerieren und decken. Das gilt auch für Vorgesetzte. Ein solcher *Co-Alkoholismus* erhöht die betrieblichen Belastungen und unterstützt die Entwicklung der Abhängigkeit. Co-Alkoholismus sollte unbedingt unterbunden werden. Der Vorgesetzte ist dazu bereits arbeitsvertraglich verpflichtet. Die Arbeitskollegen haben nach § 16 Abs. 1 ArbSchG jede festgestellte unmittelbare Gefahr für Sicherheit und Gesundheit durch alkoholbedingte Verhaltensauffälligkeiten zu melden und gerade nicht zu vertuschen.

3. Persönliche Probleme

Für die Entstehung von Alkoholproblemen können neben gesellschaftlichen und familiären auch *betriebliche Einflüsse* verantwortlich sein. Es kann ein Gruppendruck hinsichtlich des Alkoholkonsums bestehen. Der Alkohol wird als soziales Schmiermittel eingesetzt. Andererseits darf nicht übersehen werden, dass heute jeder verständige Mensch erkennen kann, dass regelmäßiger und übermäßiger Konsum alkoholischer Getränke nicht nur zu organischen Schäden, sondern auch zur Alkoholabhängigkeit mit den sich daraus ergebenden gesundheitlichen und sozialen Folgeproblemen führen kann. Es gelten unverändert die Aussagen des Aristoteles, dass Ursache der Probleme – verkürzt – das

unbeherrschte Leben – die verschwendete Zeit in Zechgelagen – ist und der derzeitige Zustand des Zügellosen auf seiner damaligen freien Entscheidung beruht.

Der Alkoholranke trägt regelmäßig zumindest eine erhebliche Mitschuld an seiner Abhängigkeit.

Die Rechtsprechung geht seit dem Urteil des BAG vom 1.6.1983 von einer anderen Problemsicht aus. Die Alkoholabhängigkeit sei – so das Gericht – auf ein Ursachenbündel zurückzuführen, dessen Komponenten der Einzelne nicht erkennen und werten könne. Dem ist nicht zu folgen. Solange die Rechtsordnung von der Existenz eines *freien Willens* des Einzelnen ausgeht und den Menschen nicht als Roboter aus Fleisch und Blut – gesteuert allein durch Gene, daraus resultierende Hormonspiegel und Umwelteinflüsse – behandelt, ist für den Normalfall anzuerkennen, dass der Einzelne bei Beginn seines Alkoholmissbrauchs die Möglichkeit hat, sich für oder gegen seine Alkoholkarriere zu entscheiden.

Das Ergebnis ist *zwiespältig*: Einerseits ist dem alkoholsüchtigen Mitarbeiter anzulasten, dass seine Erkrankung nur mit einem ihm vorwerfbares Zutun entsteht. Andererseits ist stets zu berücksichtigen, dass der Arbeitsplatz häufig sein letzter Halt vor dem endgültigen Absturz ist.

III. Die Folgeschäden des Drogenkonsums

1. Betriebswirtschaftliche Probleme

Die wirtschaftlichen Auswirkungen des *Drogenkonsums* sind nicht festgestellt. Es fehlen betriebswirtschaftliche Daten über die Folgeschäden des Drogenkonsums. Es gibt lediglich Schätzungen und Annahmen. Sicher ist allerdings, dass

- jeder Mitarbeiter ein *unkalkulierbares Risiko* eingeht, wenn er sich auf illegale Drogen einlässt;
- Arbeitgeber, Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung und Mitarbeiter akzeptieren müssen, dass die Einnahme von Drogen in Deutschland mittlerweile zur bedauerlichen Normalität gehört und gesellschaftlich vorhandenes Konsumverhalten sich im Betrieb fortsetzt. Das betriebliche Drogenproblem kann als *Spiegelbild* des gesamtgesellschaftlichen Drogenproblems nicht geleugnet werden. Derzeit nehmen mindestens *3,5 Millionen* Menschen in Deutschland verbotene Drogen ein. Die dominierende Droge ist Cannabis. Es ist in erster Linie ein Problem der Jugendlichen. So rauchen knapp 30 % der Studenten an Hochschulen wieder Haschisch. Betroffen sind jüngere Mitarbeiter in allen Hierarchieebenen, die in das Arbeitsleben integriert sind und ihrer Arbeit bis zum ersten Drogenvorfall unauffällig nachgehen.

Es wird geschätzt, dass derzeit 5 bis 7 % der Mitarbeiter Drogen einnehmen und 0,5 % von diesen abhängig sind.

2. Betriebliche Belastungen

Die *drogenbedingten betrieblichen Belastungen* sind ebenfalls nicht erfasst und dokumentiert. Die erforschten *Drogenwirkungen* lassen aber zuverlässige Schlüsse auf mögliche drogenbedingte betriebsschädigende Folgen zu.

a) Drogenwirkungen

Die Drogen wirken wie der Alkohol auf das *zentrale Nervensystem*, also das Informations- und Koordinationssystem des Körpers ein. Es werden gezielt Rauschwirkungen erzeugt, die denen des Alkohols gleichen und zu entsprechenden Einbußen der psychischen und physischen Leistungsfähigkeit führen. U.a. werden

- das Reaktionsvermögen beeinträchtigt,
- die Informationen im Gehirn nicht mehr geordnet,
- die Anforderungen des täglichen Lebens ausgeblendet,
- das Risikoverhalten erhöht und Euphorie bzw. Apathie erzeugt,
- Bewusstseinsstörungen verursacht.

Gleichwohl bestehen erhebliche Unterschiede zwischen Alkohol- und Drogenwirkungen: *Die meisten Drogen führen schneller als der Alkohol zur Abhängigkeit und ihre Wirkungen sind auch bei geringer Dosierung derzeit weder berechen- noch im Einzelnen vorhersehbar.*

Das alles gilt auch für den angeblich so harmlosen Konsum von *Cannabis-Produkten*. Ihr systematisch hochgezüchteter Wirkstoff THC (Tetrahydrocannabinol) weist Wirkungen im Gehirn bereits in geringster Konzentration auf. Nach der jüngsten Rechtsprechung des BVerfG genügt 1 ng/ml (Nanogramm/Milliliter). Der Verlauf des Rausches und die Zeit seines mehrstündigen Abklingens sind von zahlreichen Faktoren abhängig, so dass die *Wirkungsdauer* allgemein nicht zuverlässig abgeschätzt werden kann. Das bedeutet u.a., dass eine strikte zeitliche Trennung von drogenbeeinflusster Freizeit und drogenfreier Arbeitszeit kaum möglich ist. Die Informationsaufnahme und -verarbeitung, psycho-physische und psychomotorische Fähigkeiten werden herabgesetzt. Es kommt zu einer verzerrten Wahrnehmung von Raum und Zeit. Typisch ist die nicht zu beeinflussende Augenstarre mit den daraus resultierenden Sehbehinderungen. Der Denkablauf ist gestört. Aus der Wahrnehmung des Gesamtgeschehens kann das jeweilige Relevante nicht erkannt werden. Schwere Aufmerksamkeitsstörungen mit Realitätsverkennungen sind die Folge.

In der modernen Lyrik werden diese Wirkungen anschaulich wie folgt beschrieben:

*dann traten wir
mit Nichts als Luft zwischen den Ohren
hinaus in die Tagesvorstellung*

Die *Langzeitfolgen* offenbaren sich in Form von zunehmenden Depressionen, Auftreten von Psychosen, negativen Veränderung der Persönlichkeitsstruktur. Der Dauerkonsum kann gerade bei Jugendlichen zu chronischen Einschränkungen der Leistungsfähigkeit führen. Der regelmäßige Haschischkonsum wird mit Recht als eine *Waffe zum Selbstmord* verstanden.

b) Betriebliche Auswirkungen

Es ist evident, dass die während eines typischen Rauschverlaufs eintretenden Wirkungen des Cannabiskonsums

- Euphorie oder Apathie,
- Konzentrations-, Wahrnehmungs-, Denkstörungen,
- Änderung des Raum- und Zeiterlebens,
- Sehstörungen,
- Koordinationsstörungen in der muskulären Feinmotorik,
- leichte Ablenkbarkeit

die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Mitarbeiters gravierend einschränken. Der Mitarbeiter ist unabhängig von seiner Position psychisch und physisch *offenkundig* nicht in der Lage, die ihm übertragenden Aufgaben vertragsgemäß zu erledigen. Das gilt sowohl für die Dauer des akuten Rausches als auch während der mehrstündigen Abklingphase.

Außerdem induziert der Drogenkonsum ein erhebliches *sicherheitsrelevantes Gefährdungspotential* für den drogenanfälligen Mitarbeiter selbst, dessen Arbeitskollegen und Vorgesetzten, für den Betrieb und Dritte. Insbesondere ist zu berücksichtigen, dass die Drogenwirkungen die *psychische* Leistungsfähigkeit weit über die Dauer des eigentlichen Rauschzustands für längere Zeit negativ beeinflussen können. So sind erfahrene Piloten gebeten worden, eine Marihuanazigarette mit einer leichten Dosis THC zu rauchen und anschließend ein Passagierflugzeug im Flugsimulator zu landen. Ohne Droge haben sie die Maschine im Schnitt 3,7 Meter neben der Fahrbahnmitte aufgesetzt. Eine Stunde nach dem Joint hat die Abweichung fast das Dreifache, nämlich 9,8 Meter betragen. Nach 24 Stunden – subjektiv längst wieder nüchtern – hat die Abweichung noch das Doppelte erreicht, nämlich 7,3 Meter. Diese Werte zeigen, dass jeder Drogenkonsum auch in kleinsten Mengen die mentalen Leistungen des Mitarbeiters herabsetzt. Das Abschätzen von Längen, Breiten, der Geschwindigkeit, der Zeit und von Lasten wird gestört. Solche

Beeinträchtigungen sind aber in der Arbeitswelt typischerweise mit einer Erhöhung der Gefahren im Arbeits- und Gesundheitsschutz verknüpft.

3. Persönliche Probleme

Der Mitarbeiter, der sich auf illegale Drogen einlässt, riskiert nicht nur die Schädigung seiner Gesundheit und die Zerstörung seiner Persönlichkeit als Folge seiner Sucht. Er gefährdet auch die Grundlage seiner wirtschaftlichen Existenz, weil drogenbedingte Minder-, Schlecht- oder Nichtleistungen über kurz oder lang zur Auflösung seines Arbeitsvertrags führen. Für diese Entwicklung ist er selbst verantwortlich. Er muss wissen, dass er mit der Drogeneinnahme leichtfertig ein Wagnis eingeht, das seine Gesundheit schädigen, seine Abhängigkeit verursachen und in die Arbeitslosigkeit führen kann. Die (finanziellen) Folgen eines derartigen gleichgültigen gesetzeswidrigen Fehlverhaltens dürfen billigerweise nicht auf den Arbeitgeber abgewälzt werden. Das wird von der Rechtsprechung bisher anders gesehen. Sie übernimmt ihren erwähnten Lösungsansatz zur Alkoholproblematik ohne weiteres auf die Drogenproblematik.

IV. Gegenmaßnahmen

Es sollte selbstverständlich sein, dass diese Befunde zu *Gegenmaßnahmen* zwingen. Angesichts der finanziellen und betrieblichen Belastungen ist es ein Gebot wirtschaftlicher Vernunft, jeweils nach Vermögen gegen den Alkohol- und Drogenkonsum im Betrieb vorzugehen. Eine entsprechende generelle gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers besteht nicht. Die einschlägigen Normen zielen auf das Tätigwerden im konkreten Einzelfall.

Die folgenden Maßnahmen richten sich *gleichermaßen* gegen den Alkohol- und Drogenkonsum.

1. Prävention

Die betriebliche Vorsorge gegen den Alkohol- und Drogenkonsum sollte in einer *zielgerichteten Aufklärungs- und Informationsarbeit* bestehen. Angesichts der Verharmlosungstendenzen hinsichtlich des Konsums von Cannabis-Produkten kommt der Aufklärung über die Risiken des *vermeintlichen Drogengenusses* besondere Bedeutung zu. Der quälende Entzug des Alkohol-/Drogenabhängigen hat mit einem auf Genuss gerichteten Willensakt nichts gemein. Das Lebensprogramm eines Süchtigen ist ein Programm des Mangels.

Die DHS und die Berufsgenossenschaften unterstützen derartige Aktionen. Besonders hervorzuheben sind die Initiativen der Sozialpartner der chemischen Industrie gegen den Drogenkonsum. Es existieren eine

- 1996 geschlossene Vereinbarung: *Gemeinsame Hinweise. Keine Drogen in der Arbeitswelt*
- und ein 1999 veröffentlichtes Faltblatt: *Keine Drogen im Betrieb*, erstellt in Zusammenarbeit mit der BG Chemie und den Werksärzten der chemischen Industrie.

Eine *Schlüsselposition* bei der Vorsorge kommt den Vorgesetzten und Ausbildern zu. Sie kennen ihre Mitarbeiter und Lehrlinge. Es gehört zu ihren Führungsaufgaben, den Alkohol- und Drogenmissbrauch frühzeitig wahrzunehmen und konsequent zu reagieren.

2. Alkohol-/Drogenverzicht

In den Betrieben wird teilweise aus *nichtigsten* Anlässen *Alkohol* getrunken, z.B. Urlaubsbeginn und –ende, Kauf eines PKW, Sieg der Heimmannschaft. Das sollte auf jeden Fall untersagt werden.

Weiterhin sollten *Zugänglichkeit* und *Verfügbarkeit* von Alkoholika im Betrieb abgeschafft, d.h. der Verkauf dieser Getränke auf dem Betriebsgelände eingestellt sowie deren Mitbringen und Verteilen verboten werden. Die Mitbestimmungsbefugnisse des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 8 BetrVG sind zu berücksichtigen.

Vor allem sollte – protestantisch klar – ein *generelles absolutes Alkohol- und Drogenverbot* für Betrieb und Verwaltung einschließlich der Führungskräfte bis in die Geschäftsführer- und Vorstandsebene eingeführt werden. Kommt in Betrieben mit einem Betriebsrat eine Vereinbarung nicht zustande, darf der Arbeitgeber die Mitarbeiter einseitig über ihre arbeitsvertraglichen Pflichten bezüglich des Alkohol- und Drogenkonsums und die Folgen einer Vertragsverletzung unterrichten. Der Arbeitgeber darf z.B. in einem Aushang mitteilen, dass

- das Arbeitsentgelt für die alkohol-/drogenbedingten Ausfallzeiten anteilig gekürzt wird,
- bei einem alkohol-/drogenbedingten Unfall im oder außerhalb des Betriebs kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung wegen Arbeitsunfähigkeit entsteht,
- der wiederholte Alkohol-/Drogenkonsum im Betrieb zur Kündigung des Arbeitsvertrags berechtigt,
- bei einem Arbeitsunfall, dessen alleinige Ursache der Alkohol-/Drogenkonsum ist, der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung entfällt,

- die unter Alkohol-/Drogeneinfluss verursachten Schäden zu Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers oder Dritter führen können.

Das Alkohol-/Drogenverbot hat für den Arbeitgeber den Vorteil, dass seine Verletzung in jedem Fall ein *individuell-konkretes* arbeitsvertragliches Fehlverhalten darstellt. Ohne das Verbot ist der Arbeitgeber nach der derzeitigen Rechtsprechung gehalten, *spezifische* auf den Alkohol-/Drogenkonsum zurückzuführende Unregelmäßigkeiten bei der Leistungserfüllung zu ermitteln und darzulegen. So soll ein mehrfacher betrieblicher Haschischkonsum mit seiner *generell-abstrakten* Eignung der Leistungseinschränkung nicht ausreichen. Anders gewendet: Die Rechtsprechung toleriert den Alkohol-/Drogenkonsum bis zum Eintritt von Vertragsverletzungen.

3. Innerbetriebliches Hilfesystem

Vorbildlich ist die Einrichtung eines innerbetrieblichen Hilfesystems mit den Zielen, den alkohol-/drogensüchtigen Mitarbeiter zum Verzicht auf die Lebenslüge der Nichtabhängigkeit zu veranlassen, den dafür erforderlichen Leidensdruck aufzubauen und ihn nach der Einsicht der Abhängigkeit auf dem Weg zum trockenen Alkoholiker/cleanen Drogenkonsumenten zu begleiten. Derartige Hilfen sind kostenaufwendig. Sie werden in erster Linie von größeren Unternehmen angeboten.

4. Vorsorge bei Einstellung

Das Fragerecht des Arbeitgebers nach einer bestehenden Alkohol-/Drogenabhängigkeit ist anerkannt. Zweifelhaft ist, ob nach einer *überwundenen* Alkohol-/Drogenabhängigkeit gefragt werden darf. Der Rückfall der meisten entwöhnten Drogenabhängigen ereignet sich im ersten Jahr der Therapie. Für diesen Zeitraum kann eine Überwindung der Abhängigkeit nicht angenommen werden. Im Übrigen bleibt der Drogenabhängige wie der Alkoholabhängige stets rückfallgefährdet, so dass seine Eignung für eine Beschäftigung auf alkohol-/drogensensiblen gefahrträchtigen sicherheitsempfindlichen Arbeitsplätzen ohne weiteres ausgeschlossen und zumindest insoweit die Frage nach einer überwundenen Abhängigkeit *zeitlich unbegrenzt* zulässig ist. Gleiches gilt für die Frage nach der Teilnahme an einer Alkohol-/Drogentherapie. *Ohne ausdrückliche Frage* des Arbeitgebers besteht eine spontane Offenbarungspflicht nur, wenn der Bewerber erkennen muss, dass seine Alkohol-/Drogenanfälligkeit andere Personen gefährden kann oder rechtliche bzw. sachliche Umstände vorliegen, die der Erfüllung des geplanten Arbeitsvertrags von vornherein im Wege stehen.

Der Arbeitgeber ist außerdem berechtigt, vor der Einstellung eine *ärztliche Gesundheitsuntersuchung* zu verlangen. Die Untersuchung ist auf Gegenstände zu begrenzen, an denen der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat. Der

Alkohol-/Drogentest setzt die Arbeitsplatzrelevanz voraus. Sie ist regelmäßig gegeben. Der Alkohol-/Drogentest ist dann nach ärztlicher Aufklärung über Art und Umfang der Untersuchung sowie der diagnostischen Maßnahmen und nach Einwilligung des Bewerbers zulässig. Der Arbeitgeber darf seine Einstellungsentscheidung davon abhängig machen, dass die ärztliche Untersuchung die Eignung des Bewerbers feststellt. Die Einwilligung des Bewerbers enthält regelmäßig die stillschweigende Zustimmung zur Weitergabe des Untersuchungsergebnisses an den potentiellen Arbeitgeber, also die Mitteilung geeignet oder ungeeignet. Einzelne Befunde – z.B. ein positiver Drogenbefund – dürfe nur mit ausdrücklicher Einwilligung weitergegeben werden.

Die *Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrats* sind nicht endgültig geklärt. Teilt der Arbeitgeber dem untersuchenden Arzt in einer Befundliste mit, welche Untersuchungen dieser vor der Einstellung vornehmen soll, bestehen keine Mitwirkungsbefugnisse des Betriebsrats. Höchstrichterlich nicht entschieden ist die Frage, ob der Arbeitgeber eine mitbestimmungspflichtige Auswahlrichtlinie nach § 95 BetrVG oder ein mitbestimmungsfreies Anforderungsprofil aufstellt, wenn er nur Bewerber mit negativen Alkohol-/Drogentest einstellen will. Die besseren Gründe sprechen gegen eine Mitbestimmungspflicht des Betriebsrats. Auswahl bedeutet immer Entscheidung zwischen unterschiedlichen disponiblen Voraussetzungen der Bewerber. Die Alkohol-/Drogenauffälligkeit gehört nicht dazu. Sie kann durch andere Umstände z.B. aus der persönlichen/sozialen Sphäre des Bewerbers nicht ausgeglichen werden.

V. Spezielle arbeitsrechtliche Instrumente der Prävention/Gefahrenabwehr

1. Arbeitsschutz

Ein *generelles betriebliches Alkohol-/Drogenverbot* enthalten die gesetzlichen Vorschriften zum Arbeitsschutz nicht. Sie verpflichten und berechtigen aber den Arbeitgeber, den betrieblichen Alkohol-/Drogenkonsum und die alkohol-/drogenbedingten betrieblichen Auswirkungen zu unterbinden. Die zentralen Vorschriften sind in §§ 3 ff., 7, 15 ArbSchG normiert.

- Nach §§ 3 ff. ArbSchG hat der Arbeitgeber u.a. präventiv bereits im Vorfeld der Gefahrenverhütung die für die Mitarbeiter mit ihrer Arbeit verbundenen *Gefährdungen* zu *ermitteln*, um die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen. Die Einführung eines absoluten Alkohol-/Drogenverbots zählt angesichts des geschilderten erheblichen alkohol-/drogenbedingten Gefährdungspotentials regelmäßig zu den erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen. Das gilt vor allem für Arbeiten in der Produktion.
- Nach § 7 ArbSchG hat der Arbeitgeber bei der Übertragung von Aufgaben zu berücksichtigen, ob die Beschäftigten *körperlich* und *geistig befähigt* sind, die

für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zu beachtenden Bestimmungen und Maßnahmen einzuhalten. Zur körperlichen Befähigung gehört z.B., dass der Mitarbeiter Sicherheitskennzeichen, Warnhinweise sehen und hören, Farben richtig und die Zeit ohne Verzerrung des Zeitempfindens wahrnehmen kann. Zur geistigen Befähigung zählen die Auffassungsgabe, die Konzentrations- und Koordinationsfähigkeit sowie das Reaktionsvermögen. Durch den Konsum von Drogen aber auch von Alkohol können diese Eigenschaften gravierend eingeschränkt oder aufgehoben sein.

Ein *Beschäftigungsverbot* ist die zwingende normgerechte Folge.

- § 15 Abs. 1 ArbSchG führt erstmals eine generelle *Vorsorgeverantwortung* der *Mitarbeiter* für die eigene Sicherheit und Gesundheit ein. Sie sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten für ihre Sicherheit und Gesundheit selbst Sorge zu tragen. Der Mitarbeiter hat insbesondere bei einer Tätigkeit auf einem drogensensiblen gefahrträchtigen sicherheitsempfindlichen Arbeitsplatz *jeden* Alkohol-/Drogenkonsum vor oder nach Arbeitsantritt zu unterlassen, der im Hinblick auf die alkohol-/drogentypischen Einschränkungen des sicherheitsrelevanten Leistungsvermögens seiner *Vorsorgeverantwortung* widerspricht.

Die Pflicht zum Eigenschutz wird durch eine Pflicht zur *Drittvorsorge* ergänzt. Der Mitarbeiter muss für die Sicherheit und Gesundheit der Personen sorgen, die von seinen Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind, z.B. die Arbeitskollegen und Vorgesetzten. Aus § 15 ArbSchG kann insoweit ein spezielles Alkohol-/Drogenverbot abgeleitet werden.

2. Unfallverhütungsvorschriften

Die Unfallverhütungsvorschriften *präzisieren* die Regelungen des Arbeitsschutzes. Sie enthalten ebenfalls kein absolutes Alkohol-/Drogenverbot. Nach § 15 Abs. 2 UVV *Grundsätze der Prävention* BGV A 1 wird lediglich eine *Einschränkung* des Alkohol-/Drogenkonsums angeordnet. Der Mitarbeiter darf sich durch Alkohol- und Drogenkonsum nur nicht in einen Zustand versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden kann.

Die Unfallverhütungsvorschriften enthalten aber ein *absolutes Beschäftigungsverbot*. Nach § 7 Abs. 2 der erwähnten UVV dürfen Mitarbeiter nicht beschäftigt werden, die infolge Alkohol-/Drogenkonsums nicht in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen.

Damit wird die dem *Vorgesetzten* zugewiesene Schlüsselstellung bei der *Vorsorge* und den Maßnahmen gegen den Alkohol-/Drogenmissbrauch im

Betrieb deutlich. Er hat dem unter Alkohol-/Drogeneinfluss stehenden Mitarbeiter

- den Zugang zum Betrieb und die Arbeitsaufnahme zu verweigern
- bzw. die Weiterarbeit zu untersagen und
- ihn vom Arbeitsplatz auch ohne Alkohol-/Drogentest zu entfernen.

Zur Durchsetzung des Beschäftigungsverbots reicht die *subjektive Einschätzung* des Vorgesetzten aus. Er darf *strenge Maßstäbe* anlegen, weil der Alkohol-/Drogenkonsum aufgrund seiner erwähnten Wirkungen mit einer Erhöhung der Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit typischerweise verbunden ist.

Der Mitarbeiter darf auf keinen Fall auf einem anderen vermeintlich weniger gefährlichen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Jeweils nach dem Grad der Alkohol-/Drogenbeeinflussung ist er mit oder ohne Begleitung nach Hause zu schicken. Sehr zweckmäßig ist die Benachrichtigung von Angehörigen. Die dadurch entstehenden *Kosten* trägt der Mitarbeiter. An der Fahrt mit dem eigenen PKW oder sonstigen Fahrzeug ist er notfalls unter Einschaltung der *Polizei* zu hindern. Bei schweren Ausfallerscheinungen kommt die Einweisung in ein *Krankenhaus* in Betracht.

3. Alkohol-/Drogenverbot

a) Alkoholverbot

Vor der Einführung eines Alkoholverbots sollten folgende *Hauptfragen* geklärt werden:

- Persönlicher Geltungsbereich
Die Erfahrung lehrt, dass ein Alkoholverbot seine Aufgabe nur erfüllt, wenn die *gesamte Belegschaft* einschließlich der *Führungskräfte* erfasst wird.
- Räumlicher Geltungsbereich
Neben dem Betriebsgelände ist an Baustellen, firmeneigene und private Fahrzeuge im Firmeneinsatz, Montageeinsätze zu denken.
- Art des Alkoholverbots
Praktisch durchsetzbar ist nur ein *absolutes* Alkoholverbot. Allein ein solches Verbot ist wirksam zu kontrollieren.

Nach richtiger Ansicht ist das absolute Alkoholverbot auch durch das *Weisungsrecht* durchsetzbar. Außerdem darf es *einzelvertraglich* vereinbart werden. Die *Mitwirkungsbefugnisse* des *Betriebsrats* nach § 87 Abs. 1 Nrn. 1, 7 BetrVG sind zu beachten.

Es sollte jeglicher Alkoholkonsum während der Arbeitszeit und der Pausen ausnahmslos untersagt sowie zusätzlich die Arbeitsaufnahme unter Alkoholeinfluss verboten werden.

Flankierend sollte das *Mitbringen* von Alkoholika in den Betrieb, auf Baustellen usw. sowie deren *Verkauf* und *Verteilen* untersagt werden.

b) Drogenverbot

Das gleiche gilt für ein Drogenverbot.

§ 29 BtMG unterwirft den gesamten Umgang mit Drogen u.a.

- Handel,
- unentgeltliche Abgabe,
- Erwerb,
- Besitz, allerdings nicht den Konsum selbst

einer umfassenden staatlichen Kontrolle und bedroht zur Durchsetzung dieser Kontrolle den unerlaubten Umgang lückenlos mit *Strafe*. Die Norm erfasst vorbehaltlos den verbotenen Umgang mit Drogen im Betrieb. Gleichwohl sind die Handlungskompetenzen des Arbeitgebers auf der Grundlage des Gesetzes begrenzt. Das Gesetz enthält keine Ermächtigung, die Erbringung der Arbeitsleistung im drogenfreien Zustand zu gebieten, d.h. der Bezug zum Arbeitsverhältnis ist jeweils durch besondere Umstände herzustellen. Es kommen Fakten in Betracht, die z.B.

- die erforderliche Vertrauensgrundlage erschüttern,
- den Betriebsfrieden/die betriebliche Ordnung beeinträchtigen,
- die Kundenbeziehungen stören,
- einen Ansehensverlust des Unternehmens verursachen
oder
- die fehlende Eignung zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung offen legen.

Erst auf der Grundlage *individuell-konkret ermittelter Fehlleistungen* oder *Verstöße* werden arbeitsrechtliche Konsequenzen für möglich gehalten.

Zu den Kernelementen einer Betriebsvereinbarung gehören Regelungen über das *Kontrollverfahren*. Die Betriebsparteien sind berechtigt, *Drogentests* einzuführen, die einen Drogeneinfluss während der Arbeit anzeigen.

- Das gilt zunächst für Tests bei einem *verhaltensauffälligen* Mitarbeiter. Eine Untersuchung ist allerdings nur mit seiner *Einwilligung* zulässig. Er ist

verpflichtet, sich dem Drogentest zu stellen. Lehnt er ihn ab, dürfen in der Betriebsvereinbarung die Folgen der Weigerung geregelt werden, z.B. die Geltung der Vermutung, der Mitarbeiter stehe unter Drogeneinfluss.

- Die Einführung eines Drogentests vor *Versetzungen* auf drogensensible gefahrträchtige sicherheitsempfindliche Arbeitsplätze ist zulässig. Die in Betracht kommenden Arbeitsplätze sollten aus Gründen der Akzeptanz im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bestimmt werden. Die *Einwilligung* des Mitarbeiters ist wiederum notwendig.
- Die von den Sozialpartnern der chemischen Industrie gebilligten *verdachtsunabhängigen Drogentests* durch Stichproben werden wegen des überragenden Schutzes des allgemeinen Persönlichkeitsrechts überwiegend abgelehnt.
- Existiert ein *berufsgenossenschaftliches absolutes Drogenverbot*, darf der Arbeitgeber den aktuellen Zustand des Mitarbeiters bei Arbeitsantritt und während der Arbeit mittels Drogentest kontrollieren. Der Mitarbeiter hat entsprechende Anordnungen des Arbeitgebers zu befolgen.

Ergänzend ist anzumerken, dass die *Arbeitsvertragsparteien* ein absolutes Drogenverbot einschließlich der generellen Einwilligung des Mitarbeiters zu regelmäßigen oder stichprobenartigen Drogentests vereinbaren dürfen. Allerdings darf die Mitwirkung des Betriebsrats auf diesem Wege nicht ausgehebelt werden.

4. Kontrolle/Feststellung des Alkohol-/Drogenkonsums

Die Kontrolle/Feststellung des Alkohol-/Drogenkonsums ist *heikel*. Arbeitgeber und Vorgesetzte müssen sich weitgehend auf ihre *Urteilkraft* verlassen. Die Rechtsprechung hilft. Sie billigt, dass Arbeitgeber und Vorgesetzte aufgrund ihrer Arbeits- und Lebenserfahrung die Alkoholisierung und die Drogenbeeinflussung des Mitarbeiters aus Art und Weise seines Verhaltens ableiten dürfen, z.B.

- für die *Alkoholisierung*: Alkoholfahne, lallende Sprache, schwankender Gang, gerötete Augen usw.;
- für die *Drogenbeeinflussung*: sehr weite Pupillen, leicht träge Pupillenreaktionen, Augenstarre, extreme Rötung der Augenbindehäute = THC-Einwirkung der Cannabis-Produkte; Pupillenverengung = Heroinkonsum.

Es fehlen den meisten Arbeitskollegen und Vorgesetzten das Erfahrungswissen über die Wirkungen der Drogen. Der erwähnte ärztliche Drogentest ist deswegen das wichtigste Instrument für die Aufdeckung des Drogenkonsums.

5. Abmahnung

Alkohol-/drogenbedingtes Fehlverhalten sollte in jedem Einzelfall konsequent abgemahnt werden. Es gelten keine Besonderheiten. Die Abmahnung kommt als Reaktion auf Verletzungen der vertraglichen Haupt- oder Nebenleistungspflichten in Betracht, z.B. Nichterfüllung der Arbeitspflicht wegen rauschbedingten Schlafes, Antritt der Arbeit im trunkenen Zustand, Verstoß gegen Alkohol-/Drogenverbot. Dagegen können weder die Alkohol-/Drogenabhängigkeit selbst noch Ausfallzeiten aufgrund der Sucht Gegenstand einer Abmahnung sein.

Im Übrigen schließt die *Alkohol-/Drogenabhängigkeit* ein abmahnbare Fehlverhalten nicht aus. Es ist insoweit gleichgültig, ob der Süchtige *schuldhaft* handeln kann. Die Abmahnung setzt eine schuldhaftige Pflichtverletzung nicht voraus. Außerdem ist die Abmahnung im Interesse des Süchtigen geboten, um den erwähnten konstruktiven Leidensdruck mit zu erzeugen. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wird nicht verletzt. Der richtige – isländische – Leidensdruck hat eine andere Qualität: Die Handballfreunde kennen Sigfus Sigurdsson, Kreisläufer des SC Magdeburg in 2004, 27 Jahre alt, 198 cm lang, 114 kg Kampfgewicht, trockener Alkoholiker. Er hat vor vier Jahren 160 kg gewogen und täglich bis zu 2 Liter Wodka oder Rum getrunken. Die Mutter hatte damals eine letzte Idee. Sie hat ihrem Sohn drei Alternativen genannt:

- 1.: *Du machst so weiter wie bisher und keiner von uns wird jemals wieder mit dir sprechen.*
- 2.: *Du gehst ins Krankenhaus und machst eine Entziehungskur.*
- 3.: *Du gehst in den Wald und erschießt dich.*

Sigurdsson hat sich für das Leben entschieden und sich einem zweiwöchigen Entzug im Hospital unterzogen. Seitdem hat er keinen Tropfen Alkohol mehr getrunken und mit acht Toren im letzten Spiel des Jahres 2004 mitgeholfen, dem TBV Lemgo die erste Saisonniederlage beizubringen.

6. Kündigung als letztes Mittel

Es ist anerkannt, dass alkohol-/drogenbedingte Vertragsverletzungen eine *verhaltensbedingte* und fehlende bzw. geminderte Fähigkeiten oder Eigenschaften des Mitarbeiters sowie die darauf beruhenden betrieblichen Belastungen eine *personenbedingte* Kündigung rechtfertigen können.

Das Kündigungsrecht sollte nur als *letztes Mittel* eingesetzt werden. Der in der Rechtsprechung viel zitierte verständige Arbeitgeber wird stets zunächst mehrere

Interventionsgespräche mit dem auffälligen Mitarbeiter führen. Er wird das alkohol-/drogenbedingte Fehlverhalten beanstanden und auf betriebliche/außerbetriebliche Hilfeangebote hinweisen und auf diese Weise eine Interventionskette in Bewegung setzen.

Für schwerbehinderte Mitarbeiter ist ein solches *betriebliches Eingliederungsmanagement* neu in § 84 Abs. 2 SGB IX aufgenommen. Es wird die Auffassung vertreten, die Norm erfasse auch die Arbeitsverhältnisse nicht behinderter Mitarbeiter.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen viel Erfolg bei der Schaffung einer alkohol-/drogenfreien Arbeitswelt.

Weiterführende Literatur:

Bengelsdorf, Alkoholkonsum und verhaltensbedingte Kündigung, NZA 2001, 993; *ders.*, Alkoholkonsum und personenbedingte Kündigung, NZA-RR 2002, 57; *ders.*, Alkohol im Betrieb – wirtschaftliche und arbeitsrechtliche Aspekte, Betrieb und Wirtschaft 2003, 342; *ders.*, Illegale Drogen im Betrieb, NZA-RR 2004, 113; *ders.*, Alkohol und Drogen im Betrieb, 2. Aufl. (2003) Düsseldorfer Schriftenreihe