

Professor *Dr. Peter Bengelsdorf* – Nordmetall, Geschäftsführer  
**„Umgang mit Sucht im Betrieb zwischen Gesundheitsprävention und Gefahrenabwehr“**  
Vortrag vom 21. April 2005

Professor *Dr. Bengelsdorf* eröffnete seinen Vortrag mit einer Darstellung der Folgeschäden des Alkoholkonsums als gravierendes betriebswirtschaftliches Problem: Alle Berufsgruppen seien beteiligt. Alkohol im Betrieb dürfe weder von Arbeitskollegen noch Vorgesetzten toleriert werden. Die Vorgesetzten seien arbeitsvertraglich verpflichtet, einzuschreiten. Aus § 16 I ArbSchG ergebe sich außerdem die Pflicht der Kollegen, Auffälligkeiten zu melden und nicht zu vertuschen. Der Referent machte deutlich, daß er entgegen der Rechtsprechung des BAG die Verantwortlichkeit für Alkoholabhängigkeit allein beim jeweils Betroffenen sehe: Der freie menschliche Wille ermögliche bei Beginn des Alkoholkonsums, sich für oder gegen eine „Alkoholkarriere“ zu entscheiden.

Hinsichtlich der Folgen von Drogenproblemen im Betrieb fehle eine empirische Datenbasis. Im Unterschied zu Alkohol würden Drogen schneller zur Abhängigkeit führen und sei deren Wirkung auch bei geringer Dosierung nicht berechen- und voraussehbar. Letzteres begründe die eigentliche Gefahr der Drogen. Ein Arbeitnehmer unter Drogeneinfluß könne keine vertragsgemäße Arbeitsleistung erbringen und riskiere die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses.

Laut Professor *Dr. Bengelsdorf* sei die Vermeidung von Alkohol- und Drogensucht ein Gebot finanzieller Vernunft. Entsprechende gesetzliche Regelungen fehlten jedoch bzw. zielten auf ein Tätigwerden im Einzelfall. Bei der Prävention, namentlich durch betriebliche Aufklärung, komme den Vorgesetzten eine Schlüsselfunktion zu: Im Rahmen seiner Führungsaufgabe müsse er Drogenmißbrauch wahrnehmen und entsprechend reagieren. Besonders nachdrücklich empfahl er in diesem Zusammenhang ein striktes Alkohol- und Drogenverbot im Betrieb, wobei Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats zu berücksichtigen seien.

Als Reaktionsmöglichkeit des Arbeitgebers schlug Professor *Dr. Bengelsdorf* die anteilige Kürzung des Gehalts für suchtrelevante Ausfallzeiten vor, was nicht gegen das Entgeltfortzahlungsgesetz verstoße, weil der alkohol- oder drogenbedingte Ausfall selbstverschuldet sei. Bei wiederholtem Drogenkonsum bestünden Kündigungsmöglichkeiten. Hier habe das betriebliche Alkohol- und Drogenverbot den großen Vorteil, daß dessen Verletzung ein individualvertragliches Fehlverhalten darstelle. Ohne Verbot müsse der Arbeitgeber spezifische Unregelmäßigkeiten ermitteln und darlegen, denn die Rechtsprechung toleriere Alkohol- und Drogenkonsum bis zum Eintritt von Vertragsverletzungen. Ein generelles Verbot schiebe dem einen „Riegel vor“.

Der Referent bejahte zudem – entgegen der Rechtsprechung – ein umfassendes Fragerecht des Arbeitgebers nach Abhängigkeiten bei der Einstellung, weil ein Rückfallrisiko immer bestehe und der Arbeitgeber insofern ein schutzwürdiges Informationsinteresse habe.

Nach Ausführungen zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Drogentest und der Feststellung, daß verdachtsunabhängige Drogentests wegen des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des betroffenen Arbeitnehmers, Art. 2 Abs.1, Art. 1 Abs. 1 GG, nicht möglich seien, schloß der Referent mit Hinweisen zum Arbeitsschutzrecht, namentlich zu §§ 7 und 15 ArbSchG sowie §§ 7 II, 15 II UVV (Unfallverhütungsvorschriften).