

Drogenprävention durch Drogen-Screening

von Joachim Heilmann, Elisabeth Wienemann und Wolfgang Thelen

I. Problemstellung

Ein niedersächsisches Unternehmen der chemischen Industrie trat mit dem Vorschlag, ein Drogen-Screening als Maßnahme zur Drogenbekämpfung im Betrieb einzuführen, an den Gesamtbetriebsrat heran. Die Unternehmensleitung bezog sich dabei auf die Sozialpartnervereinbarung „Keine Drogen in der Arbeitswelt“ aus dem Jahre 1996 zwischen der damaligen IG-Chemie und dem Bundesarbeitgeberverband Chemie.¹

Das löste eine Grundsatzdiskussion aus, an der sich neben dem Gesamtbetriebsrat die im Unternehmen vertretene Gewerkschaft beteiligte. Ein Blick über den Tellerrand des Unternehmens hinaus auf andere Branchen und Betriebe macht deutlich, wie unterschiedlich die Relevanz dieses Themas in der betrieblichen Praxis eingeschätzt wird und wie sehr theoretischer Anspruch und praktisches Handeln oftmals auseinander fallen.

Zunächst fällt auf, dass die Relevanz des Problems „illegaler Drogen“ extrem hervorgehoben wird. Dies gilt zumindest im Vergleich zu dem weit dringlicheren Thema „Alkohol“ und zu dem kaum thematisierten „Medikamentenkonsum“, die beide vom Umfang der im Betrieb verursachten Probleme her bedeutsamer sind. Schätzungen, die mit den Erfahrungen im Betrieb übereinstimmen, gehen davon aus, dass unter den Beschäftigten etwa 5% alkoholkrank und weitere 10% alkoholgefährdet sowie 1% bis 2% medikamentenabhängig sind, während die Zahl der Konsumenten von illegalen Drogen mit 0,3% bis 0,5% angenommen wird.² Die Konzentration der Aufmerksamkeit auf den Konsum illegaler Drogen, der zudem meist nur den jugendlichen Beschäftigtengruppen zugeschrieben wird, kaschiert nicht selten den alltäglichen Alkoholkonsum und den Medikamentengebrauch auf allen Ebenen der betrieblichen Hierarchie.

In der theoretischen Diskussion und in der betrieblichen Praxis lassen sich zwei Linien unterscheiden, die – sehr vereinfacht dargestellt – folgenden Argumentationsschienen folgen: Ein Lager meint, illegale Drogen hätten im Betrieb nichts zu suchen und ein Drogen-Screening sei ein geeignetes Instrument, um Drogenkonsumenten unter Bewerbern und Mitarbeitern aufzudecken und zu verbannen.³ Die andere Gruppe sieht den richtigen Ansatzpunkt darin, durch einschlägig erprobte betriebliche Präventions- und Hilfepro-

¹ Keine Drogen in der Arbeitswelt, gemeinsame Hinweise des BAVC der Berufsgenossenschaft der chemischen Industrie, der IG-Chemie-Papier-Keramik, des Verbandes der chemischen Industrie in Zusammenarbeit mit Werksärzten der chemischen Industrie, Wiesbaden 25.10.1996

² Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren, Jahrbuch Sucht 1997 und 1999, durchgehend.

³ Vgl. die Vereinbarung „Keine Drogen in der Arbeitswelt“ a.a.O. (Fußnote 1)

gramme für MitarbeiterInnen Suchtgefahren abzuwenden oder bei akuter Suchtgefährdung und -erkrankung fachgerechte Unterstützung anzubieten.⁴

Der Gesamtbetriebsrat und die betrieblichen Gewerkschaftsgremien kamen zu der Einschätzung, dass das Thema „illegale Drogen“ nur in Verbindung mit dem breiteren Problem des allgemeinen Suchtmittelgebrauchs, mit dem sich die Arbeitswelt auseinandersetzen muss und für die es ausgewiesene Suchtpräventionsprogramme gibt,⁵ angemessen bearbeitet werden kann.

Im Folgenden werden einige zentrale Aspekte zu rechtlichen Überlegungen und zur Praxis der betrieblichen Suchtprävention zusammengefasst, um sie bei der Vorbereitung von Betriebsvereinbarungen, Regelungen oder Absprachen - vor allem, wenn es ausschließlich um ein Drogen-Screening gehen soll- berücksichtigen zu können.

II. Wirksamer Arbeitsschutz oder Imagekampagne?

Wenn Unternehmen Drogenkontrollen einführen wollen, stellt sich zunächst die Frage, zu welchem Zweck dies geschehen soll. Meist wird der gesetzliche Auftrag des Arbeitsschutzes in den Vordergrund gerückt und suggeriert, Drogen-Screenings seien nicht nur ein geeignetes Mittel, sondern eine nahezu rechtlich unabwiesbare Voraussetzung, um Arbeitssicherheit zu gewährleisten. Generelle Suchtmittelkontrollen sind jedoch im geltenden Arbeitsschutzrecht nicht vorgesehen.

Geht man das beträchtliche Arsenal arbeits- und gesundheitsschützender Normen durch, so findet sich keine entsprechende Vorschrift. Weder das Arbeitsschutzgesetz als moderner Präventivrahmen, noch die durchführenden Arbeitsschutzverordnungen geben einen Anhaltspunkt für eine entsprechende Rechtsverpflichtung oder rechtliche Möglichkeit des Arbeitgebers. Typischerweise beschränkt sich beispielhaft die Bildschirmarbeitsverordnung auf die Frage anfänglicher und regelmäßiger Untersuchungen der Augen auf ihre Bildschirmtauglichkeit. Bei personenbezogenen Schutzgesetzen könnten das Jugendarbeitsschutzgesetz (vgl. § 32) oder das Seemannsgesetz (vgl. § 81 Abs. 2) eine Rechtsgrundlage für Erst- oder Vorsorgeuntersuchungen sein. Wie § 32 Abs. 2 Jugendarbeitsschutzgesetz aber deutlich macht, zielen diese Vorschriften auf die Verhinderung gesundheitlicher Nachteile für die geschützten Personen ab. Die Verwendung für eine allgemein verstandene Verhinderung von Gefahren am Arbeitsplatz wäre unzulässig; jedenfalls insoweit, als dabei Grundrechts- oder wichtige Rechtspositionen von Betroffene-

⁴ Suchtproblem im Betrieb – Alkohol, Medikamente, illegale Drogen. Herausgegeben vom Hauptverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften, St. Augustin, und dem deutschen Verkehrssicherheitsrat, Bonn 1995.

⁵ Vgl. u. A. Prävention und Hilfe bei Sucht- und Missbrauchsproblemen in der niedersächsischen Landesverwaltung, Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, 2. Auflage, Hannover 1998.

nen in Mitleidenschaft geraten würden. Auch das Arbeitssicherheitsgesetz über die Einrichtung von Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit gibt keine entsprechende Möglichkeit. Die eher technisch ansetzenden Schutzgesetze, wie etwa die Arbeitsstättenverordnung, die Gefahrstoffverordnung, die Röntgenverordnung oder die Strahlenschutzverordnung sehen zwar alle Vorsorgeuntersuchungen in der einen oder anderen Gestalt vor, können aber für den genannten Zweck nicht mobilisiert werden. Auch hier ist der entscheidende Umstand, dass es sich um arbeitsplatz-, arbeitsmittel- oder arbeitsumgebungsbezogene Präventionsmaßnahmen handelt und nicht um Kontrollen, die von möglichen Gefahrenherden ausgehen, welche Arbeitnehmer – gleichsam autonom – in den Betrieb bringen. Noch weniger eignen sich Normen des Betriebsverfassungsgesetzes für eine Legitimation vorbeugender Drogenkontrollen.

Am Nächsten kämen die Verpflichtung der Unfallversicherungsträger nach § 14 SGB VII, mit allen geeigneten Mitteln für die Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren und für eine wirksame erste Hilfe zu sorgen, und die Befugnis nach § 15 SGB VII Unfallverhütungsvorschriften zu erlassen, doch auch hier fehlt die repressive Verwendung, um bestimmte Personen mit Gefahrenmerkmalen von den Betrieben generell fernzuhalten. Ausgenommen hiervon sind lediglich spezifische Tätigkeiten, für die nach geltenden Vorschriften oder anderen Regeln (z.B.: „Grundsätze“) Bedenken gegenüber verschiedenen Schwächen bei versicherten Personen bestehen und konkret ausgeräumt werden müssen. Eine generelle Befugnis oder gar Verpflichtung der Arbeitgeber zu einer Gefahrenabwehr im weitesten Sinne lässt sich aus diesen untergesetzlichen Normen keineswegs herleiten.

Auch vertragliche Nebenpflichten des Arbeitnehmers in Gestalt einer wie auch immer verstandenen Treuepflicht oder einer ausgedehnten Schadensverhinderungs- oder -minderungspflicht kommen nicht ernsthaft in Betracht.

Doch auch unabhängig von dieser insoweit klaren Rechtslage gelten folgende Überlegungen, die gegen eine allgemein vorbeugende Drogenkontrolle sprechen.

Abgesehen davon, dass auch ein sehr engmaschig gezogenes Netz von Kontrollen die Einnahme von wahrnehmungs- und reaktionsverändernden Mitteln, vom Alkohol über Medikamente bis zu illegalen Drogen, nicht jederzeit zu verhindern vermag, wodurch außerdem ein falsches und seinerseits gefährdendes Sicherheitsgefühl produziert werden würde, muss danach gefragt werden, welche Suchtmittel bei einem Drogen-Screening überhaupt nachgewiesen, bzw. herausgefiltert werden könnten. Beschränkt sich die Analyse ausschließlich auf Stoffe, die den illegalen Drogen zugeordnet werden, oder auf die Altersgruppe der unter Fünfundzwanzigjährigen, handelt es sich offensichtlich eher um ein unkritisches Anknüpfen an politisch motivierte Kampagnen, wie jener, bei der Sportler „Keine Macht den Drogen“ beschwören und zugleich im Hintergrund per Bandenwerbung Bier und andere alkoholische Getränke angepriesen werden. So begrüßenswert das Eine, so kritikwürdig ist das Andere: die - wenn auch u. U. nur unbedachte - Dop-

pelmoral. Die legalen Drogen, Alkohol und Medikamente, sind als Gefährdungsfaktor der Arbeitssicherheit im Betrieb in gleicher Weise zu berücksichtigen wie illegale Drogen, gerade auch bei Jugendlichen.

Die betriebliche Abwehr illegaler Drogen ist jedoch allemal medienwirksamer und eignet sich hervorragend für Imagekampagnen. Das spielt vor allem für Unternehmen eine große Rolle, die auch auf dem US-amerikanischen Markt konkurrieren. Besondere haftungsrechtliche Regelungen führten in den USA dazu, bei der Mehrheit der größeren Unternehmen nicht nur Drogen-Screenings einzuführen, sondern auch konsequente Alkohol- und Rauchverbote zu verhängen. In klarem Gegensatz dazu haben in Deutschland namentlich die Betriebsräte den rechtlichen Auftrag zu erfüllen, die Einhaltung der Gesetze, vor allem solcher Rechtsvorschriften, die den Schutz der Persönlichkeit der Beschäftigten in einem weit verstandenen Umfang betreffen, zu überwachen. Maßnahmen des Gesetzgebers beschränken sich daher auf Kontrollen und gesundheitliche Tests von Beschäftigten in spezifisch herausgegriffenen Fällen, namentlich für Zwecke des Seuchenschutzes, des Jugendschutzes oder des Schutzes besonderer Berufsgruppen sowie bei nachgewiesenermaßen gefahrgeneigten Tätigkeiten.

III. Drogen-Screening bei der Einstellung

Einige Unternehmen fangen früh an und setzen vor der Einstellung Drogentests ein. Dies wird vor allem vorbeugend im Einstellungsverfahren für Auszubildende angewandt. Ziel dieser Maßnahme ist es – unabhängig von eventuell später greifenden Schritten – in der Regel, drogenkonsumierende BewerberInnen schon vor ihrem Eintritt in den Betrieb auszusondern. Wer positiv getestet wird oder sich einem Drogen-Screening verweigert, wird bei der Stellenbesetzung nicht mehr berücksichtigt.

Da, wie oben dargestellt, nach allgemeinen und besonderen arbeitsrechtlichen Regelungen die hier angeschnittenen Rechtsfragen nicht gelöst werden können, muss bei der Suche nach einer tragfähigen Antwort ein wenig ausgeholt werden. Hierbei spielen grundrechtliche Wertungen eine übergeordnete Rolle. Da die Grundrechte nicht nur das Verhältnis von Bürger und Staat bestimmen, sondern vor allem im Wege der Drittwirkung auch auf die Beziehungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern und deren vorvertragliche Beziehungen ausstrahlen, sind Grundrechtspositionen der Beteiligten vorab heranzuziehen. Die Wahrung der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) ist nicht bloß ein ethisches Prinzip oder eine entsprechende Verhaltensforderung, sondern auch ein Verfassungsprinzip. Der Mensch darf nicht nur Objekt sein oder dazu gemacht werden; in dem Maße, wie er es zu werden droht, bedarf die Würde des Menschen besonderer Schutz- und Fürsorgemaßnahmen.

Das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG) schützt insbesondere vor Eingriffen in die Gesundheit im biologisch-physiologischen Sinne. Durch

Entnahme von Körperflüssigkeit oder -gewebe könnte in dieses Grundrecht eingegriffen werden. Die Eingriffsschwelle wird nicht dadurch unterschritten, dass der Vorgang der Entnahme als unwesentlich eingeschätzt wird oder einzuschätzen wäre. Jedenfalls bedarf es einer vorherigen, informierten und d.h. über alle Folgen aufgeklärten, ausdrücklichen Einwilligung des Betroffenen. Auch das Grundrecht des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, abgeleitet aus Art. 2 Abs. 1 Satz 1 GG, sowie das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung (ebda.) kommen als verletzbar in Frage. Die Einnahme von Drogen, bzw. Medikamenten gehört in den Bereich der Persönlichkeitssphäre des Einzelnen, Kenntnisse hierüber betreffen damit auch personenbezogene Daten.

In der Bewerbungssituation, wie abgeschwächt auch während des laufenden Arbeitsverhältnisses, sind Fragen nach einem Grundrechtsverzicht bzw. nach der Freiwilligkeit von Einverständniserklärungen grundsätzlich problematisch. In Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, aber auch im Normalfall einer Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen dürfte die Freiwilligkeit zumindest nur in seltenen Fällen vorliegen. Schon daraus ergeben sich rechtliche Konsequenzen für die Berechtigung zu entsprechenden Eingriffen in grundrechtlich geschützte Persönlichkeitsrechte.

Für Tests bei Einstellungsuntersuchungen gilt grundsätzlich, dass sich medizinische bzw. andere Untersuchungen und Testverfahren an die Grenzen des Arbeitgeberfragerechts halten müssen. Eine gesetzliche Regelung prinzipieller Art hierfür fehlt. Hier wird abgesehen von den spezialgesetzlich geregelten Eignungsuntersuchungen, deren Ergebnisse Einstellungsvoraussetzungen darstellen. Das Fragerecht orientiert sich an einem berechtigten, genauer: berechtigenden Interessen des Arbeitgebers an den jeweils erfragten Umständen. Dieses Interesse wiederum hat sich an der sogenannten Einschlägigkeit des jeweils abgefragten Umstandes zu orientieren, d. h. an der Arbeitsplatzrelevanz der erfragten oder untersuchten Tatsachen. In langjähriger Rechtsprechung und zahlreichen Literaturveröffentlichungen hat sich ein Kanon zulässiger und unzulässiger Fragen herausgebildet. Als unzulässiger Eingriff in geschützte Persönlichkeitssphären gilt etwa die Frage nach dem Trinkverhalten von BewerberInnen. Gleich oder zumindest sehr ähnlich ist die Zulässigkeit von Fragen nach dem Drogen- und Medikamentenkonsum zu bewerten.⁶ In der notwendigen Abwägung zwischen berechtigten Arbeitgeberinteressen und dem Persönlichkeitsschutz des Arbeitnehmers bzw. Bewerbers genießt in den genannten Fällen das letztgenannte Recht den Vorrang.

Eine selbstständige Offenbarungspflicht kann allein von den konkreten Umständen des Einzelfalles abhängig gemacht werden. Unaufgefordert brauchen Bewerber ihre persönlichen Verhältnisse erst dann zu offenbaren, wenn dies nach den guten Sitten oder nach

⁶ Vgl. hierzu J. Fleck, Suchtkontrolle am Arbeitsplatz, BB 1987, S. 2029 ff. mit Nachweisen zur älteren Rechtsprechung und Literatur; ders., Zwischen Tabuisierung und rigider Kontrolle – rechtliche Aspekte des betrieblichen Umgangs mit Konsumenten „illegaler Drogen“ in der Arbeitswelt, Hamburg 1999. Siehe auch R. Rehwald, Einstellungsuntersuchungen auf Alkohol- und Drogenkonsum, AiB 2000, S. 125 ff.

den Grundsätzen von Treu und Glauben erwartet werden darf. Dies dürfte jedoch nur dann gegeben sein, wenn mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass zum Zeitpunkt des Arbeitsbeginns eine Krankheit oder ein Kuraufenthalt vorliegen werden. Auf latente Gesundheitsgefährdungen braucht nicht hingewiesen zu werden.⁷ So wäre auch widersinnig, einen „trockenen“ oder „cleangewordenen“ Süchtigen verpflichtet zu wollen, hierauf mit oder ohne Befragung durch den Arbeitgeber hinweisen zu müssen.⁸

Die Teilnahme von BewerberInnen von Einstellungsuntersuchungen und eventuellen Testverfahren ist zwar grundsätzlich freiwillig, bei realistischer Betrachtungsweise faktisch aber als verpflichtend anzusehen. Aus dieser Tatsache leitet sich die oft erhobene Forderung ab, bestimmte Untersuchungen gesetzlich zu verbieten.⁹

Ärztliche Untersuchungen und Tests im Rahmen von Einstellungsuntersuchungen bedürfen in jedem Falle der vorherigen Einwilligung des Bewerbers. Dies setzt ausreichende Aufklärung über Art und Umfang der jeweiligen Untersuchungsmaßnahmen voraus. Unübliche und nicht vorhersehbare Testbestandteile werden nicht von einer generellen Einwilligung gedeckt. Dazu gehört auch ein Drogen-Screening oder ein Medikamenten-Screening. Die Einwilligung in einen Test und die konkreten Untersuchungsmaßnahmen enthalten noch nicht die Weitergabebefugnis von Diagnosen und Testergebnissen im Einzelnen an den Arbeitgeber. Der Arzt wird lediglich ermächtigt, dem möglichen Arbeitgeber die Nachricht zu übermitteln: geeignet, nicht geeignet, geeignet unter folgenden Auflagen.

In tatsächlicher Hinsicht will sich also das Unternehmen mit solchen Testverfahren eines potentiellen Drogenproblems entziehen. Damit entzieht es sich aber auch jeglicher suchtpreventiver Verantwortung. Ernsthafte Modelle betrieblicher Suchtprävention sollten aber den Weg gehen, die Einstellung eines Drogenkonsumenten nicht zu verweigern, sondern sie mit spezifischen Vereinbarungen zu verknüpfen, z. B. zukünftig drogenfrei zu leben und dies über einen festgelegten Zeitraum bei ggf. verlängerter Probezeit kontrollieren zu lassen.¹⁰ In solchen Fällen erscheinen in unregelmäßiger Folge angesetzte Drogen-Screenings zur Kontrolle individuell vereinbarter Drogenfreiheit als sinnvolle suchtpreventive Instrumente, die vor allem Jugendlichen eine positive „Lernerfahrung“ ermöglichen. Untersuchungen belegen nämlich, dass der überwiegende Teil der Jugend-

⁷ Vgl. dazu J. Fleck, BB 1987, S. 2029 m.w.N.

⁸ Vgl. hierzu mit weiteren Argumenten J. Fleck, ebda.

⁹ So auch R. Rehwald AiB 2000, S. 125 m.w.N.

¹⁰ zur evtl. Verlängerung einer Probezeit vgl. aber § 622 Abs. 3 BGB. Die Vereinbarung müsste klar zum Ausdruck bringen, dass drogenbedingte Ausfälle für sich genommen geeignet sind, eine Verlängerung der Probezeit zu begründen.

lichen den Konsum illegaler Drogen nach einer Phase des Probierens wieder einstellt oder sich auf den legalen Suchtmittelkonsum beschränkt.¹¹

IV. Drogen-Screening im bestehenden Arbeitsverhältnis

Wenn es um den Ge- und Mißbrauch von Suchtmitteln durch Beschäftigte eines Betriebes geht, sind grundsätzlich zwei Aspekte zu unterscheiden: a. die Situation akuter Einwirkung und b. die Möglichkeit der Suchtgefährdung.

a. Akute Auffälligkeiten unter Drogeneinfluss

Im Rahmen eines laufenden Arbeitsverhältnisses könnte sich aus Vertrag oder anderen Rechtsquellen eine Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers an Untersuchungsmaßnahmen des Arbeitgebers ergeben. Die unterschiedlichen Rechtsgrundlagen für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen dienen freilich dazu, eine gesundheitsschädliche Beschäftigung zu unterbinden. Sie begründen als solche keine konkreten Mitwirkungspflichten der Beschäftigten.

Kommen indessen besondere Risikofaktoren zu dem normalen Arbeitsverhältnis hinzu, könnte aus Sicherheitsgründen eine Mitwirkungspflicht in Betracht zu ziehen sein. So könnten nach der Unfallverhütungsvorschrift „arbeitsmedizinische Vorsorge“ (VBG 100) und dem Grundsatz 25 ihres Anhangs Nr. 8 („Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten“) trotz mangelnder Rechtsverbindlichkeit dieser Grundsätze eine besondere Nebenpflicht des Arbeitnehmers resultieren, sich an eingehenden Untersuchungsmaßnahmen zu beteiligen, die eine Drogen- oder Suchtabhängigkeit aufdecken sollen. Rechtstechnisch gesehen schreiben die Grundsätze im genannten Anhang zur UVV VBG 100 keine speziellen arbeitsmedizinischen Untersuchungen vor. Damit besitzen sie den Charakter allgemeiner arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen i.S.d. § 3 Arbeitssicherheitsgesetz. Da den Arbeitgeber keine sanktionsbewehrte Pflicht trifft, allgemeine Vorsorgeuntersuchungen durchführen zu lassen und daher nicht untersuchte Arbeitnehmer auch beschäftigen darf, wäre es nicht vertretbar, solche allgemeinen Untersuchungen auch ohne oder gegen den Willen der Arbeitnehmer durchzusetzen. Auch die Beschäftigung in sicherheitsrelevanten Zonen und Abschnitten lässt keine gesteigerte Gehorsamspflicht als Entsprechung eines Direktionsrechts des Arbeitgebers entstehen, sich einem Drogen- oder Medikamenten-Screening zu unterziehen. Erst bei Vorliegen ganz besonderer und konkret zu benennender Schadensquellen kann in sicherheitsempfindlichen Arbeitsumgebungen an eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht zur Mitwirkung an Untersuchungsmaßnahmen gedacht werden. Voraussetzung dafür sind freilich konkrete Anhaltspunkte für drohende Schadenseintritte.

¹¹ Vgl. genauer Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Herausgeber, Drogenaffinitätsstudie: Die Drogenaffinität Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland, Köln 1994.

Auch vorab erteilte Einwilligungen, etwa in einem Arbeitsvertrag, sich Tests zu unterziehen, sind keine ausreichende Rechtsgrundlage für Abhängigkeitstests in Bezug auf Drogen- oder Medikamentengebrauch. Auch Betriebsvereinbarungen, die z.B. ein Alkohol-, ein Rauch- oder ein anderes Genuss- oder Rauschmittelverbot einführen können, sind keine Rechtsgrundlage für individuelle Kontroll- und Untersuchungsmaßnahmen. Sie können erhebliche Eingriffe in die persönliche Freiheit Einzelner nicht begründen.

Selbst bei auffällig gewordenen Beschäftigten, die aus „gegebenem Anlass“ Tests oder Untersuchungen als notwendig erscheinen lassen, ergibt sich keine Berechtigung für den Arbeitgeber, zwangsweise Untersuchungen durchzusetzen. Hier bleibt es allenfalls bei der vor- und fürsorglichen Entfernung des Betroffenen vom Arbeitsplatz und unter Umständen der Planung und Durchführung weiterer arbeitsrechtlicher Sanktionen.

Stehen also Beschäftigte akut unter dem Einfluss berauschender Mittel, unabhängig davon, ob es sich um legale oder illegale Mittel handelt, greifen die Bestimmungen des § 38 der Allgemeinen Unfallverhütungsvorschrift (VBG 1) sowie die Organisationsverantwortung des Arbeitgebers. Nach § 38 der VBG 1 dürfen sich Beschäftigte „nicht durch Alkoholgenuß nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder Andere gefährden können“. Anderen Arbeitnehmern und Dritten gegenüber, die sich befugterweise im Betrieb aufhalten, hat der Arbeitgeber rechtlich unterschiedlich begründete Schutz- und Fürsorgepflichten wahrzunehmen. Vorgesetzte als verantwortliche Vertreter des Arbeitgebers sind demnach gehalten, darüber zu entscheiden, ob die betreffende beeinträchtigte Person weiterbeschäftigt werden darf oder nicht. Zur Gewährleistung eines schnellen Ablaufes und zur Verfahrenssicherheit gegenüber dem Beschäftigten sowie zur Entlastung der Vorgesetzten sollte zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat für solche Fälle ein konkretes Verfahren abgestimmt werden. Außer der als Erstes erforderlichen Entscheidung über die Fortsetzung der Arbeit überhaupt wäre an folgende Verfahrenselemente zu denken:

Vorgesetzte sollten stets auch Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten oder Dritter nachgehen. Für die Entscheidung über die Fortsetzung oder Nichtfortsetzung der Arbeit sollte der sogenannte „Beweis des ersten Anscheins“ gelten sowie auf die allgemeine Lebenserfahrung des Vorgesetzten zurückgegriffen werden. Wegen der generellen Fragwürdigkeit solcher Art des Beweises ist in einem frühestmöglichen Stadium Gelegenheit zu geben, die wahrgenommene Auffälligkeit durch den Betroffenen aufklären bzw. erläutern zu lassen. Nach dem Vieraugenprinzip sollte der Vorgesetzte wenigstens eine weitere Person heranziehen. Die betroffene Person soll die Möglichkeit haben, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch hin untersuchen zu lassen. Ohne oder gegen den Willen des Betroffenen durchgeführte Tests sind arbeitsrechtlich unzulässig. Die körperliche Unversehrtheit ist in jedem Falle zu wahren. Wird der Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für den sicheren Heimweg. Wird aus sachlichen Erwägungen ein Heimtransport veranlasst, so hat die betreffende

Person die Kosten zu tragen. Wenn für die Nichtleistung der Arbeit ein Verschulden festzustellen ist, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Entgeltanspruch.

Zwei Urteile des Bundesarbeitsgerichts aus jüngerer Zeit belegen, dass Arbeitnehmer nicht verpflichtet sind, im laufenden Arbeitsverhältnis routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung, ob eine Alkohol- oder Drogenabhängigkeit besteht, zuzustimmen.¹² Das erste Urteil wägt sehr gründlich die beteiligten Rechtspositionen einschließlich der Grundrechte ab. So sind zwar Routineuntersuchungen regelmäßig unzulässig, im Falle eines waffentragenden Wachmannes allerdings kann eine ärztliche Begutachtung gerechtfertigt sein, die sich lediglich auf solche Umstände bezieht, die bei vernünftiger, lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, bei dem betreffenden Arbeitnehmer könne eine Alkohol- oder bzw. Drogenabhängigkeit vorliegen. Die genannten Umstände müssen auf sicheren tatsächlichen Feststellungen beruhen, die einen derartigen Eignungsmangel als naheliegend erscheinen lassen.¹³ In einem anderen Fall war derselbe Senat des BAG zu folgendem Ergebnis gekommen:¹⁴ Will sich ein Arbeitnehmer bei einem objektiv begründeten Verdacht einer Alkoholisierung am Arbeitsplatz mit Hilfe eines Alkoholtestes entlasten, muss er einen entsprechenden Wunsch von sich aus an den Arbeitgeber herantragen; dies schon deswegen, weil damit ein Eingriff in seine Persönlichkeitsrechte verbunden ist.

Wer an seinem Arbeitsplatz akut unter dem Einfluss von Drogen angetroffen wird, muss deshalb nicht schon „akut suchtgefährdet“ sein. Im Rahmen eines betrieblichen Suchtpräventionsprogrammes werden Auffälligkeiten dieser Art jedoch ernst genommen, und sie sollten zumindest als „Lernchance“ für akut und potentiell Betroffene genutzt werden. Die Notwendigkeit des Eingreifens sollte stets ein Mitarbeitergespräch zur Folge haben bzw. bei Vorliegen eines abgestimmten oder vereinbarten Stufenplans ein Gespräch auf der ersten Stufe, um auf die denkbaren gesundheitlichen und arbeitsrechtlichen Folgen bei fortgesetztem Suchtmittelgebrauch oder gar -mißbrauch hinzuweisen.

b. Suchtgefährdung und -erkrankung

Fortgesetzter Suchtmittelgebrauch, regelmäßiger oder übermäßiger Konsum von legalen oder illegalen Drogen kann über kurz oder lang je nach spezifischer Konstitution oder genetischer Veranlagung zu ernstesten Gesundheitsgefährdungen oder gar zu Abhängigkeiten führen. Darauf zurückzuführende Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten und ein entsprechendes Absinken der Arbeitsleistung können typische Folgen eines Suchtmittelmißbrauchs sein. Irgendwann im Verlauf stehen zumeist auch arbeitsrechtliche Konsequenzen an. Geht man von der ernstesten Konsequenz, nämlich der Kündigung, aus, so ist zwischen der sogenannten verhaltensbedingten und der personbedingten Kündigung zu unterscheiden. Für beide Typen einer u.U. sozial gerechtfertigten

¹² BAG vom 12. 8. 1999, DB 1999, 2369

¹³ So schon BVerfGE 89, 69 ff. 85 f. zu den Anforderungen an ein medizinisch-psychologisches Gutachten über die Eignung zum Führen von Kraftfahrzeugen nach einmaligem Haschischkonsum.

¹⁴ BAG vom 16.9.1999, AiB 2000, S. 172 f. m. Amn. von Udo Mayer.

zu unterscheiden. Für beide Typen einer u.U. sozial gerechtfertigten Kündigung hat die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung ausdifferenzierte Prüfungsprogramme erstellt. Zusammengefasst sei hier nur auf folgende Aspekte hingewiesen: Solange bei dem betreffenden Arbeitnehmer noch keine Abhängigkeit gegeben ist, richtet sich eine eventuelle Kündigung des Arbeitgebers nach den entwickelten Kriterien einer verhaltensbedingten Kündigung. Hierzu muss vor einer, nach § 623 BGB nunmehr schriftlich zu erklärenden Kündigung eine entsprechende Abmahnung erfolgt sein. Diese Erklärung des Arbeitgebers muss sich auf eine einschlägige vertragsbezogene Pflichtverletzung des Arbeitnehmers beziehen und darf nicht länger als maximal ein bis zwei Jahre zurückliegen.¹⁵

Liegt bei dem betreffenden Arbeitnehmer hingegen eine Suchtabhängigkeit vor, hat sich die vom Arbeitgeber beabsichtigte Kündigung nach dem Programm der krankheitsbedingten Kündigung als einer personbedingten Kündigung zu richten.¹⁶ Erhebliche Fehlzeiten in der Vergangenheit (aufgrund der Suchterkrankung) müssen zu ebenfalls erheblichen betrieblichen Störungen geführt haben. Ferner muss sich für die Zukunft eine negative Fehlzeitenprognose mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit abzeichnen.¹⁷ Die künftig festzustellenden Fehlzeiten müssen ihrerseits zu gewichtigen betrieblichen Störungen führen. Dies muss deshalb erneut geprüft werden, weil angesichts der Fehlzeiten in der Vergangenheit sowie der dadurch ausgelösten Betriebsstörungen die Verpflichtung des Arbeitgebers ansteigt, Vorsorge zur Abmilderung solcher Störungen in verstärktem Ausmaße zu treffen. Abschließend ist eine umfassende Interessenabwägung vorzunehmen. Auf Arbeitgeberseite zählt hierbei die Summe bisheriger Entgeltfortzahlungen, auf Arbeitnehmerseite zählt beispielsweise die betriebliche Verursachung oder Mitveranlassung des Krankheitsgeschehens. Gerade bei suchtbedingten Erkrankungen ist stets genau zu prüfen, inwieweit (auch) betriebliche Ursachen in Betracht zu ziehen sind. Hohe Leistungsanforderungen, Häufung negativer Stresselemente oder komplexe Mobbingstrukturen sind geeignet, bei manchen Betroffenen den Griff zu Rauschmitteln, besonders Amphetaminen oder zum scheinbar so harmlosen Alkohol als erleichternden Ausweg erscheinen zu lassen.

Zum Schutz der Beschäftigten, zur Steigerung der Arbeitssicherheit und zur weiteren Gesundheitsförderung wurden in vielen Unternehmungen Suchtpräventions- und -hilfeprogramme zwischen den Unternehmensleitungen und den Betriebsräten vereinbart. Viele dieser Vereinbarungen haben sich in der Praxis außerordentlich gut bewährt. Bestandteile solcher Programme sind oft ein gestuftes Verfahren von Gesprächen, in denen

¹⁵ So reicht ein Haschischkonsum ohne betriebliche Auswirkung allein nicht zu einer außerordentlichen Kündigung, die gleichsam die höchste Stufe einer verhaltensbedingten Kündigung darstellt. Vgl. dazu LAG Baden-Württemberg vom 19.10.1993, NZA 1994, S. 175; dazu auch R. Rehwald, AiB 2000, S. 128.

¹⁶ Vgl. BAG vom 17.06.1999, NZA 1999, S. 1328.

¹⁷ Zur hiermit verbundenen Problematik, dass sich hiervon betroffene Arbeitnehmer nur dadurch die Chance eines gewonnenen Kündigungsverfahrens wahren können, wenn sie Ärzte von der Schweigepflicht entbinden, kann hier nicht weiter Stellung genommen werden.

die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen mit Hilfeangeboten verbunden werden, die es den betroffenen Personen erleichtern sollen, fachgerechte Hilfe bei Suchtproblemen zu erhalten.¹⁸

Um suchtgefährdeten und suchtkranken Personen den Weg zu fachgerechter Hilfe zu eröffnen, erweisen sich breitangelegte Alkohol- oder Drogenkontrollen als ungeeignetes Instrument. Im Einzelfall kann allerdings eine individuell vereinbarte Drogenkontrolle auf freiwilliger Basis ein hilfreiches Angebot sein, sofern der Alkoholtest oder das Drogen-Screening konsequent zur Unterstützung einer Entwicklung hin zu einem drogenfreien Leben angewandt wird. Von Anfang an sollte sichergestellt sein, dass Betriebsräte, interessierte Vorgesetzte, Betriebsärzte sowie externe Fachleute intensiv an der Erstellung und Durchführung solcher Programme beteiligt werden.

V. Zusammenfassung

Wird an den Betriebsrat das Ansinnen herangetragen, Drogen-Screenings einzuführen, empfiehlt es sich, dem gesellschaftlichen und moralischen Druck, der meist damit einhergeht, zu widerstehen und sich und dem Unternehmen einige der folgenden zentralen Fragen zu stellen:

Besteht überhaupt schon ein Suchtpräventions- und -hilfeprogramm für die Beschäftigten, in das sich Drogen-Screenings sinnvoll einbinden lassen? Muss diese Frage mit „nein“ beantwortet werden, fehlt eine wesentliche Voraussetzung für eine verantwortungsvolle Zustimmung seitens des Betriebsrats zu Drogenkontrollen jedweder Art. Die Konsequenz lautet: Zunächst ist ein solches Programm aufzustellen und zu vereinbaren.

Unter der Voraussetzung eines existierenden Suchtpräventionsprogramms wäre dann konkret zu ermitteln:

- Zu welchen Zwecken sollen Drogen-Screenings eingeführt werden?
- Wer soll darin einbezogen werden?
- Welche Stoffe sollen bei eventuellen Analysen herausgefiltert werden?
- Welche suchtpreventiven Angebote an Drogenkonsumenten werden mit den Drogen-Screenings konkret verbunden?

Natürlich ist diese Frageliste keineswegs komplett. Nur mit Hilfe der darauf zu findenden Antworten lässt sich ein Bild herstellen, ob es sich um eine Aktion im Sinne der Beschäftigten handelt, oder um eine Profilierung des Unternehmens zum Nachteil der Arbeitnehmer. Kontrollen jeglicher Art, auch Drogenkontrollen, sind grundsätzlich Ausdruck eines Mißtrauens der Organisation gegenüber ihren Beschäftigten. In den verbreiteten Unternehmenskulturen, die verstärkt unter verschiedenen phantasievollen Namen auftreten, in denen Leistungsbereitschaft und selbstverantwortliches Handeln von den Beschäftigten erwartet wird, sollte auf generelle Drogenkontrollen verzichtet werden können,

¹⁸ Vgl. als Beispiel Niedersächsische Landesverwaltung, Niedersächsisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales, Herausgeber, Präventionen und Hilfe bei Sucht- und Mißbrauchsproblemen, 2. Auflage Hannover 1998.

weil alle MitarbeiterInnen durch aktive Gesundheitsförderung für ein suchtmittelfreies Arbeiten auf allen Ebenen des Unternehmens gewonnen werden sollen.