

### Unterweisung im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention

Autor: Dr. Ulrich Faber, Rechtsanwalt

#### 1. Einleitung

*Kommunikation ist im heutigen Arbeitsschutzrecht ein integrales Element der betrieblichen Prävention.* Dies ist nichts grundlegend Neues. So gehört im gewerblichen Bereich die Arbeitsschutzbelehrung seit langem zum Repertoire der Unfallverhütung. Das Inkrafttreten des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) hat im Jahre 1996 die kommunikativen Aspekte der Prävention deutlich gestärkt. Für diese neuen Akzente steht vor allem die Unterweisung. Die Grundlagenvorschrift des § 12 ArbSchG wird heute durch viele spezielle Unterweisungsvorschriften in Arbeitsschutzverordnungen und durch Unfallverhütungsvorschriften spezifiziert.<sup>1</sup> Die Potentiale dieser neuen Akzentsetzungen werden erst allmählich erkennbar.

#### 2. Suchtmittel als Gegenstand von Unterweisungen

*Nach § 12 Abs. 1 ArbSchG ist die Unterweisung der Beschäftigten während der Arbeitszeit Arbeitgeberpflicht.* Bei der Unterweisung geht es um mehr als allgemeine Belehrungen. Unterweisungen müssen eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich ausgerichtet sein. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) verlangt vor diesem Hintergrund zutreffend, dass die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) die sachlichen Inhalte der Unterweisung determinieren.<sup>2</sup>

*Hiermit gewinnen Fragen der Suchtprävention in zweifacher Weise Bedeutung für die inhaltliche Gestaltung von Unterweisungen.* Gewissermaßen klassisch ist die Thematisierung spezifischer Risiken für die Arbeitssicherheit durch Rauschmittel, in der Praxis vor allem durch legale (Alkohol, Medikamente) und illegale Drogen. Hinzu kommen über die Arbeitssicherheit hinausreichend Fragen suchtförderlicher Arbeitsbedingungen, vor allem durch psychische Belastungen bei der Arbeit (soziale Beziehungen, qualitative und/oder quantitative Überforderung). Diese sind nach dem Präventionsansatz des ArbSchG als „Gefährdungen“ zu qualifizieren, da durch diese nach gesicherten arbeitswissenschaftlichen und medizinischen Erkenntnissen, ggf. zusammen mit weiteren kritischen Faktoren, (Sucht)Erkrankungen entstehen bzw. sich verschlimmern können.<sup>3</sup>

*Sobald die Gefährdungsbeurteilung suchtförderliche Arbeitsbedingungen aufzeigt oder Rauschmittel Probleme für die Arbeitssicherheit darstellen, muss damit das Thema betriebliche Suchtprävention auch zum Gegenstand von Unterweisungen werden.* Das BAG legt dabei

<sup>1</sup> Vgl. z.B. § 6 ArbStättV, § 12 BetrSichV, § 4 LasthandhabV, § 29 JArbSchG, § 14 GefStoffV, § 4 DGUV Vorschrift 1.

<sup>2</sup> BAG 11.01.2011 – 1 ABR 104/109, NZA 2011, 651 ff.; BAG 08.11.2011 – 1 ABR 42/10, BeckRS 2012, 67026.

<sup>3</sup> Dazu z.B. *Wienemann*, Betriebliche Suchtprävention: Gesundheitsförderung und lösungsorientierte Interventionen, in: Faller (Hrsg.), Lehrbuch betriebliche Gesundheitsförderung, S. 347 ff., m.w.N.

großen Wert darauf, dass insbesondere psychische Belastungen durch Gefährdungsbeurteilungen differenziert ermittelt und analysiert worden sind. Dazu gehört es, dass auch das

Thema Sucht- und Rauschmittel im spezifischen betriebliche Kontext in den Fokus genommen und analysiert wird. *Dies kann Akteuren aus dem Arbeitsfeld Suchtberatung und Suchthilfe die Chance eröffnen, mit ihrem spezifischen Blick und mit ihrer Fachkunde das Thema stärker in der betrieblichen Sicherheits- und Gesundheitskultur zu verankern.*

### 3. Sicherheits- und Gesundheitskommunikation durch Unterweisungen

Unterweisungen gemäß § 12 ArbSchG müssen von Arbeitsschutzbelehrungen, wie sie insbes. in § 81 Abs. 1, 2 BetrVG für die Privatwirtschaft und in § 14 ArbSchG für den öffentlichen Dienst geregelt sind, unterschieden werden. Die Notwendigkeit dieser Differenzierung folgt aus dem Unionsrecht, das zwischen der Unterrichtung der Arbeitnehmer<sup>4</sup> und der Unterweisung<sup>5</sup> kategoriell differenziert.<sup>6</sup>

Arbeitsschutzbelehrungen stehen für ein Kommunikationsmodell, das vor allem darauf abzielt, Informationen über das zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (rechtlich) gebotene Verhalten an die Beschäftigten weiter zu geben. Es handelt sich überspitzt gesagt um eine „Einbahnstraßenkommunikation“, die Klarheit darüber schaffen soll, was konkret (rechtlich) zu tun oder zu unterlassen ist. Mit Blick auf die Thematik von Sucht- und Rauschmitteln geht es also insbesondere darum, über die konkreten Konsumregeln zu informieren und über das Vorgehen und die Folgen bei Verstößen (z.B. Einleitung Stufenplanverfahren).

Auch wenn sich Unterweisungen und Arbeits- und Gesundheitsschutzbelehrungen thematisch vielfach überschneiden, lassen sich in der Sache unterschiedliche Zielstellungen herausarbeiten. Während bei der Belehrung wie angedeutet die Informationsweitergabe an die Beschäftigten im Vordergrund steht, ist für die Unterweisung die Interaktion zwischen Unterweisendem und den zu unterweisenden Beschäftigten charakteristisch. Die Zielrichtung von Unterweisungen wird deutlicher in der englischen Fassung der EU-Rahmenrichtlinie-Arbeitsschutz 89/391/EWG, in der von „adequate safety and health training“ die Rede ist. *Unterweisungen sollen also die Beschäftigten aktiv befähigen, selbständig Gefahren und Gefährdungen zu erkennen und Schutzmaßnahmen eigenständig umzusetzen.*<sup>7</sup>

Diese Zielsetzung muss sich in der praktischen Ausgestaltung der Unterweisungen niederschlagen. Es bedarf insbesondere eines Konzepts zur Vermittlung des Handlungswissens, um die konkreten (Verhaltens)Anforderungen an sicheres und gesundes am konkreten Arbeitsplatz bzw. Arbeitsbereich zu verstehen und eigenständig umsetzen zu können. Dies kann insbesondere durch die Konzipierung dialog- und beteiligungsorientierter Unterweisungen erfolgen.<sup>8</sup>

---

<sup>4</sup> Art. 10 EU-Rahmenrichtlinie-Arbeitsschutz 89/391/EWG.

<sup>5</sup> Art. 12 EU-Rahmenrichtlinie-Arbeitsschutz 89/391/EWG

<sup>6</sup> Klindt/Schucht, in: Franzen / Gallner /Oetker, Kommentar zum europäischen Arbeitsrecht, 3. Aufl. 2020, RL 89/391/EWG, Art. 10, Rn. 2.

<sup>7</sup> *Kohte*, in: Oetker / Preis, Europäisches Arbeits- und Sozialrecht (EAS), Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, Rn. 92; *Feldhoff*, in: HK-ArbSchR, § 12 ArbSchG, Rn. 6 ff.

<sup>8</sup> *Feldhoff*, in: HK-ArbSchR, § 12 ArbSchG, Rn. 6 f.

Vorbildlich ist in diesem Zusammenhang seit langer Zeit die TRGS 555 „Betriebsanweisung und Information der Beschäftigten“<sup>9</sup>, die unter Ziffer 5 Anforderungen an die Gestaltung von Unterweisungen mit Blick auf Gefahrstoffe formuliert. Die TRGS 555 hat dabei einen hohen Stellenwert, da sie die sogenannte „Vermutungswirkung“ auslöst. Wird sie akkurat umgesetzt, kann davon ausgegangen werden, dass die arbeitsschutzrechtlichen Mindestanforderungen erfüllt sind.<sup>10</sup> Die TRGS 555 ist zwar speziell auf Gefährdungen durch Gefahrstoffe zugeschnitten. Sie lässt aber auch Rückschlüsse auf die umfassende Rahmenvorgabe des § 12 ArbSchG im Hinblick auf sonstige Gefährdungsfaktoren zu.<sup>11</sup> Danach sind bei der Unterweisung z.B. der Ausbildungsstand und die Erfahrung der Beschäftigten zu berücksichtigen und Unterweisungen müssen in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache erfolgen. *Es sind mit diesem Ziel im Rahmen der Unterweisung lernpsychologische und arbeitspädagogische Erkenntnisse zu beachten und z.B. praktische Übungen durchzuführen.*<sup>12</sup>

Auch wenn nach dem ArbSchG Unterweisungen vor allem in der Verantwortung der betrieblichen Vorgesetzten liegen<sup>13</sup>, ist es naheliegend Vertreterinnen und Vertreter des betrieblichen Suchthilfesystems (Suchtberater, Sozialberatung, Ansprechpersonen für Suchtfragen o.ä.) hinzuzuziehen, wenn im Rahmen der Unterweisung Fragen der betrieblichen Suchtprävention auf dem Themenplan stehen. *Unterweisungen bilden damit einen stabilen und verbindlichen Rahmen<sup>14</sup>, um Fragen des Suchtmittelkonsums, kritische Verhaltensweisen, suchtförderliche Arbeitsbedingungen und ggf. Beratungs- und Unterstützungsangebote zu erläutern.*

Der Erfolg von Unterweisungen ist allerdings nicht allein von der Teilnahme der Beschäftigten abhängig. Entscheidendes Erfolgskriterium ist, dass die betrieblichen Vorkehrungen und Regeln verstanden und umgesetzt werden können. Von daher sind „Erfolgskontrollen“ zur Evaluierung des Unterweisungserfolges geboten. Aus dialogisch gestalteten Unterweisungen können im Übrigen auch die Unterweisenden lernen. Sie lassen Rückschlüsse auf den Stand der Umsetzung und die Effektivität des betrieblichen Konzepts zu. Sie können daher auch als Element der nach § 3 Abs. 1 ArbSchG geforderten Wirksamkeitskontrollen fungieren und einen systematischen Anknüpfungspunkt für die Anpassung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilungen (§ 5 ArbSchG) bilden.

---

<sup>9</sup> Technische Regel für Gefahrstoffe 555 „Betriebsanweisung und Information der Beschäftigten“, Ausgabe Februar 2017, download von Homepage der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, [www.baua.de](http://www.baua.de).

<sup>10</sup> Vgl. § 7 Abs. 2 GefStoffV, sowie den Hinweis im Vorspann der TRGS 555.

<sup>11</sup> Die allgemeinen Rahmenvorgaben stehen insoweit in einem Verhältnis wechselseitiger Ergänzung zu den Regelungen insbes. der Arbeitsschutzverordnungen, wie z.B. ArbStättV, GefStoffV. Dazu *Pieper*, ArbSchR, 6. Aufl., 2017, § 1, Rn. 22 f.

<sup>12</sup> Zum Ganzen vgl. auch *Klindt*, in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, 4. Aufl. 2021, § 12, Rn. 21 ff.

<sup>13</sup> Nach § 3 Abs. 2 Nr. 2 ArbSchG sind Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes in die betrieblichen Führungsstrukturen eingebunden werden. Vgl. dazu auch *Kohte*, in: Kollmer/Klindt/Schucht, a.a.O., § 3 ArbSchG, Rn. 60 ff.

<sup>14</sup> Zur Pflicht zur Teilnahme an Unterweisungen vgl. *Klindt*, in: Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz, a.a.O., § 12, Rn. 28.

#### 4. Anlässe für Unterweisungen

*Unterweisungen sind stets bei der erstmaligen Aufnahme von Arbeitstätigkeiten sowie bei Veränderungen der Arbeitstätigkeiten (z.B. neue Arbeitsformen, Arbeitsmittel) durchzuführen (§ 12 Abs. 1 ArbSchG). Sie sind zudem erforderlichenfalls regelmäßig zu wiederholen. Die Notwendigkeit und die Häufigkeit der Wiederholungsunterweisungen wird in einer Reihe von Arbeitsschutzverordnungen und Unfallverhütungsvorschriften konkretisiert (z.B. § 6 Abs. 4 ArbStättV, § 12 Abs. 1 BetrSichV, § 4 Abs. 1 DGUV Vorschrift 2).*

*Anlassbezogene Unterweisungen können zudem genutzt werden, um auf besondere Vorkommnisse gezielt zu reagieren. Unfälle, Beinaheunfälle, neue Erkenntnisse durch Betriebsbegehungen oder auch die Ergebnisse aktualisierter Gefährdungsbeurteilungen sprechen in aller Regel für die Notwendigkeit erneuter anlassbezogener Unterweisungen.<sup>15</sup>*

*Gleiches gilt bei Verstößen gegen betriebliche Regelungen im Hinblick auf Sucht- und Rauschmittel, die auf mangelndes Verständnis der betrieblichen Regelungen hindeuten.<sup>16</sup> In den genannten Fallgestaltungen ist davon auszugehen, dass noch nicht ausreichend i.S. von § 12 Abs. 1 ArbSchG unterwiesen worden ist.*

*Der fachliche und betriebspraktische Erfahrungsschatz der betrieblichen Suchtprävention kann einen wichtigen Beitrag zur Aufarbeitung derartiger Probleme im Rahmen anlassbezogener Unterweisungen leisten. Von der aktiven „Einmischung“ der Vertreterinnen und Vertreter der betrieblichen Suchtberatung und Suchthilfe profitieren dabei nicht nur die zu unterweisenden Beschäftigten. Die interaktive Auseinandersetzung im Rahmen von Unterweisungen stärkt auch die Handlungs- und Führungskompetenz derjenigen, die für die Durchsetzung von Sicherheit und Gesundheit verantwortlich sind (zumeist also Führungskräfte, vgl. § 3 Abs. 2 ArbSchG). Idealerweise wird dieser doppelspurige Lernprozess von den Betriebsparteien durch Betriebsvereinbarung organisiert. Insbes. § 87 Abs. 1 Nrn. 7, 1 BetrVG zielen insoweit auf einen Konsens zwischen Arbeitgeber und den Interessenvertretungen.<sup>17</sup>*

Veröffentlicht auf der Internetseite [www.sucht-am-arbeitsplatz.de](http://www.sucht-am-arbeitsplatz.de), 11.11.2020

Neu veröffentlicht unter aktualisiertem Layout: 25.05.2022

Autor: Dr. Ulrich Faber, Rechtsanwalt

---

<sup>15</sup> Dazu auch eingehend *Pieper*, a.a.O., § 12 ArbSchG, Rn. 4.

<sup>16</sup> In diesem Sinne auch *Kohte*, in: Münchener Handbuch Arbeitsrecht, Band 2, 2018, § 176, Rn. 33.

<sup>17</sup> Personalvertretungsrecht: §§ 75 Abs. 3 Nrn. 11, 15 BPersVG bzw. die entsprechenden landespersonalvertretungsrechtlichen Regelungen.