

Betriebsvereinbarungen zum Thema Sucht und Konsum

Autor: Dr. Jürgen Fleck, Rechtsanwalt

I. Gesetz des Betriebes

1. Rechtsgrundlage

"Gesetz des Betriebes" ist die treffendste Charakterisierung einer Betriebsvereinbarung, da sie den normativen Charakter ausdrückt. Die Verleihung der Betriebsautonomie an die Betriebsparteien ist mit dem Grundgesetz vereinbar¹. Aufgrund dieser ihnen verliehenen Betriebsautonomie haben die Betriebsparteien eine grundsätzlich umfassende Kompetenz zur Regelung betrieblicher und betriebsverfassungsrechtlicher Fragen sowohl formeller als auch materieller Arbeitsbedingungen nach § 77 Betriebsverfassungsgesetz (im folgenden BetrVG). Die Betriebsautonomie ist wie die Autonomie des Menschen insgesamt eine zentrale Idee der Moderne. Die Betriebsvereinbarung kommt durch einen Vertragsschluss zwischen Führungskraft und Betriebsrat zustande, oder in selteneren Fällen durch den Spruch einer Einigungsstelle. Die Betriebsvereinbarung ist somit ein Vertrag zwischen Führungskraft und Betriebsrat mit normativer Wirkung für die Arbeitsvertragsparteien. Die Betriebsparteien sind jedoch nicht völlig frei in der Gestaltung, sie müssen höherrangiges Recht und vor allem die grundrechtlich gewährleisteten Freiheitsrechte und damit auch die durch Art. 2 in Verbindung mit Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz geschützte allgemeine Handlungsfreiheit und das allgemeine Persönlichkeitsrecht auch in der Ausgestaltung des informationellen Selbstbestimmungsrechts der angestellten Person beachten. Die außerbetriebliche private Lebensgestaltung ist grundsätzlich der Regelungskompetenz der Betriebspartner entzogen. So hat das Bundesarbeitsgericht beispielsweise festgestellt, dass die Zielsetzung eines Rauchverbotes, allen Angestellten das Rauchen abzugewöhnen, nicht von der Regelungskompetenz der Betriebspartner umfasst ist². Betriebsvereinbarungen sind aufgrund der in § 77 Abs. 4 Satz 1 BetrVG bestimmten unmittelbaren und zwingenden Wirkung gegenüber den Normadressaten Akte privater Rechtssetzung. Soweit durch sie im Wege der Fremdbestimmung in verfassungsrechtlich geschützte Rechtspositionen der Angestellten insbesondere in deren durch Art. 2 Abs. 1 Grundgesetz gewährleistete Handlungsfreiheit eingegriffen wird, bedürfen sie daher eines legitimierenden Rechtsgrundes. Die Regelungsbefugnis der Betriebsparteien ist damit beschränkt durch die Grundrechte der Angestellten. Die Betriebspartner haben kein Recht, in die private Lebensführung der Angestellten einzugreifen. Ein Zwang zu "gesunder Lebenshaltung" wäre in aller Regel auch als unverhältnismäßig anzusehen³.

¹ BAG Urteil vom 12.12.2006, BAGE 120, 308-321 mit weiteren Nachweisen

² BAG Urteil vom 19.01.1999, NJW 1999, 2203 ff

³ vgl. Urteil vom 19.01.1999, a.a.O.

auch BAG Urteil vom 12.12.2006, a.a.O.

Soweit eine Betriebsvereinbarung gegen höherrangiges Recht verstößt, ist sie unwirksam.

Bereits aus dem Begriff "Betriebsvereinbarung" ergibt sich, dass eine solche Vereinbarung ohne Betriebsrat nicht denkbar ist. In Unternehmen ohne Betriebsrat ist jedoch die Betriebsführung berechtigt, eigene Unternehmensregelungen zur Ordnung des Betriebes festzusetzen, die inhaltlich einer Betriebsvereinbarung entsprechen. Für diese von der Betriebsführung statuierte Betriebsordnung gelten Umfang, Grenzen und Auslegungsregeln analog einer Betriebsvereinbarung. Die Regelungsbefugnis der Führungskraft ist also auch hier durch höherrangiges Recht begrenzt.

2. Verbindlichkeit im Einzelnen

a) Test, Einstellungsuntersuchungen

Die Anordnung einer Blutprobe zum Nachweis alkoholischer oder sonstiger Drogenbeeinflussung kann auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung statuiert werden, da es sich um einen Eingriff in die körperliche Integrität des Menschen handelt, der nur aufgrund eines Gesetzes bestimmt werden kann. Eine solche gesetzliche Grundlage existiert im Arbeitsrecht nicht. Bereits die Mitwirkung an einer Atemalkoholanalyse kann von der angestellten Person nicht erzwungen werden, da hierdurch ihr Persönlichkeitsrecht verletzt würde. Dies ist inzwischen ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts⁴. Derartige Eingriffe können deshalb nicht wirksam in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Ebenso wenig kann die Einwilligung zu einem Drogenscreening oder die Verpflichtung zu einem Drogenscreening in einer Betriebsvereinbarung verbindlich für die Angestellten geregelt werden. Allerdings hat in der bisher einzigen Entscheidung zu der Problematik des Drogenscreenings im Arbeitsrecht das Arbeitsgericht Hamburg mit Urteil vom 01.09.2006 einen Drogentest durch Urinprobe für zulässig erachtet: Der Arbeitgeber erhielt anonyme Hinweise, wonach Mitarbeiter Cannabis konsumiert haben sollen. Vor diesem Hintergrund schlossen die Betriebsparteien eine Betriebsvereinbarung, in der unter anderem bestimmt wurde, dass unter Verdacht stehende Mitarbeiter aufgefordert werden könnten, sich einem Atem-, Blut- oder Urintest durch den Betriebsarzt zu unterziehen. Die Kontrollen erfolgen nach dem Zufallsprinzip teambezogen oder einzelfallbezogen. Das Arbeitsgericht Hamburg meinte, das allgemeine Persönlichkeitsrecht des dortigen Klägers sei zwar betroffen aber nicht verletzt. Nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit sei die Kontrolle geeignet und erforderlich sowie angemessen. Der Eingriff sei auch verhältnismäßig gering (Urinprobe), die Tätigkeit - es handelte sich um einen Van-Carrier-Fahrer - sei einem hohen Schadensrisiko ausgesetzt⁵. Dieses Urteil setzt nach Ansicht des Verfassers ein falsches Signal. Es berücksichtigt nicht die ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zur Atemalkoholanalyse und es überzeugt auch nicht, dass die Kontrollen nach dem Zufallsgeneratorprinzip erfolgen sollen. Allenfalls wäre eine Kontrolle bei Verdachtsmomenten gerechtfertigt. Durch das Screening mit Urinproben wird der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit des Eingriffs verletzt. Eine angestellte Person ist nicht

⁴ Urteil vom 26.01.1995, NJW 1995, 1851 ff; BAG Urteil vom 23.01.1997, NZA 1998, 140 f; BAG Urteil vom 16.09.1999, NJW 2000, 828 zugleich AP Nr. 159 zu § 626 BGB mit zustimmender Anmerkung von Fleck

⁵ Arbeitsgericht Hamburg, 27 Ca 136/06; LAGE § 75 BetrVG 2001 Nr. 4

verpflichtet, im laufenden Arbeitsverhältnis regelmäßig routinemäßigen Blutuntersuchungen zur Klärung ob sie alkohol- oder drogenabhängig ist, zuzustimmen⁶.

Es könnte ggf. eine Eignungsuntersuchung in der Betriebsvereinbarung begründet werden. Die Eignungsuntersuchungen berühren den Schutzbereich des informationellen Selbstbestimmungsrechts als Ausfluss des Persönlichkeitsrechts in besonderer Weise⁷. Eine Betriebsvereinbarung, die eine unverhältnismäßige Pflicht zur Durchführung einer Eignungsuntersuchung regelt, ist unwirksam. Das allgemeine Persönlichkeitsrecht besteht über seinen Kernbereich hinaus nicht schrankenlos, es kann durchaus von den Betriebspartnern im Rahmen der Regelungskompetenz eine Beschränkung des Persönlichkeitsrechtes durch eine freiwillige Betriebsvereinbarung erfolgen, wenn die Einschränkungen - und dies ist entscheidend - verhältnismäßig sind. Im Prinzip besteht also die Möglichkeit, obligate Eignungsuntersuchungen im Rahmen einer Betriebsvereinbarung zu bestimmen. Dies gilt z.B. für sicherheitsrelevante Bereiche. Der Prüfungsmaßstab der Verhältnismäßigkeit ist bei Betriebsvereinbarungen jedoch strenger als bei der gerichtlichen Kontrolle tarifvertraglicher Normen. Anders als die durch das Betriebsverfassungsgesetz verliehene Betriebsautonomie ist die Tarifautonomie wesentlicher Teil der durch Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz garantierten Betätigungsfreiheit. Es ist somit in jedem Einzelfall eine Abwägung vorzunehmen, ob der Eingriff durch eine Untersuchung im Verhältnis zur beabsichtigten Tätigkeit, insbesondere in sicherheitsrelevanten Bereichen, verhältnismäßig ist. Nur insoweit kann eine wirksame Betriebsvereinbarung geschlossen werden.

b) Auflagen

Dies gilt auch für Auflagen, die in Betriebsvereinbarungen geregelt sind, wie z.B. in den sogenannten Stufenprogrammen. Die Auflage, absolute Abstinenz einzuhalten oder bestimmte Kliniken oder Nachsorgeeinrichtungen aufzusuchen, überschreitet die Regelungskompetenz der Betriebspartner, da sie einen nicht gerechtfertigten Eingriff in das Persönlichkeitsrecht der angestellten Person darstellen. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf hat mit Urteil vom 25.02.1997 festgestellt, dass die Betriebsführung nicht berechtigt ist, von der angestellten Person zu verlangen, eine Selbsthilfegruppe aufzusuchen und den Besuch nachzuweisen. Dies sei nicht als Nebenpflicht des Arbeitsvertrages vereinbart⁸. Eine solche Nebenpflicht kann auch nicht durch eine Betriebsvereinbarung ersetzt werden, da insoweit ein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht in Form des informationellen Selbstbestimmungsrechts der angestellten Person vorläge. Eine derartige Auflage wäre unwirksam. Sanktionen könnten hieraus nicht begründet werden, wohl aber könnte beispielsweise der Besuch einer Nachsorgeeinrichtung als Empfehlung geregelt werden.

Darüber hinaus könnten Disziplinarmaßnahmen statuiert werden.

c) Disziplinarmaßnahmen

Die gesetzliche Ermächtigung aufgrund §§ 77 Abs. 4 Satz 1 und 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, genauer die durch diese Vorschriften eingeräumte Betriebsautonomie kann im Grundsatz als

⁶ vgl. BAG Urteil vom 12.08.1999, BB 1999, 2564 f

⁷ Behrens, Eignungsuntersuchung und Datenschutz, NZA 2014, 401, 407 mit weiteren Nachweisen

⁸ LAG Düsseldorf, 8 Sa 1673/96, NZA-RR 1997, 381 f

ausreichende Rechtsgrundlage für ein betriebliches Disziplinarrecht angesehen werden. Hierzu gehören beispielsweise Abmahnungen, die noch innerhalb der Kompetenz der Betriebsparteien liegen, insbesondere auch das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Dagegen besteht keine Ermächtigung zum Abschluss einer Dienstvereinbarung, aufgrund derer eine Entlassung im Disziplinarwege ausgesprochen werden kann. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen den Willen der angestellten Person greift erheblich in dessen individuelle Rechtstellung ein. Die Möglichkeiten, diese Rechtsfolgen herbeizuführen, sind insbesondere durch das Kündigungsrecht eingehend gesetzlich geregelt. Eine Solche Sanktion verstößt gegen das höherrangige Kündigungsschutzrecht und ist deshalb unwirksam⁹.

Die ansonsten in den sogenannten Stufenplänen oder Interventionsketten enthaltenen disziplinarischen Regelungen sind im Grundsatz jedenfalls zulässig. Hierbei entsteht die Problematik, welche rechtlichen Folgen eintreten, wenn Betriebsvereinbarungen nicht eingehalten werden.

II. Umsetzung, Verstöße, rechtliche Folgen

Verstöße gegen die Regelungen in der Betriebsvereinbarung oder auch nur die mangelnde Umsetzung begründen rechtliche Folgen zum einen im kollektivrechtlichen, zum anderen im individualrechtlichen Bereich der Arbeitsverhältnisse.

1. Kollektivrechtliche Folgen

Die Bestimmungen in der Betriebsvereinbarung sind von den Betriebsvertragsparteien einzuhalten. Zum Beispiel kann sich die Betriebsführung in einer Betriebsvereinbarung verpflichten, die Einhaltung eines mit dem Betriebsrat vereinbarten Alkoholverbots nur mit den ebenfalls in dieser Betriebsvereinbarung genannten Mitteln (Kontrolle durch Vorgesetzte, freiwilliger Alkoholtest durch Werksarztärztin oder -arzt) zu überwachen. An diese Verpflichtung ist die Betriebsführung gebunden. Im Beispielsfall kam es zu Verstößen gegen das Alkoholverbot, worauf der Arbeitgeber Mitarbeiter eines Detektivbüros einsetzte. Auf Antrag des Betriebsraters hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass ein Arbeitgeber die Betriebsvereinbarung so durchzuführen hat, wie sie abgeschlossen wurde. Betriebsvereinbarungswidrige Maßnahmen können dem Arbeitgeber vom Gericht auf Antrag des Betriebsrats untersagt werden. Dieses Recht kann durch das arbeitsgerichtlich vorgesehene Beschlussverfahren geltend gemacht werden¹⁰.

Aber auch eine einzelne angestellte Person kann unmittelbar individuelle Rechte aus der Betriebsvereinbarung geltend machen.

⁹ BAG Urteil vom 28.04.1982, BAGE 39, 31-38

¹⁰ BAG Beschluß vom 10.11.1987, BAGE 56, 313-321

2. Individualrechtliche Folgen

In vielen Betriebsvereinbarungen zur Sucht sind die Stufen oder Interventionsprogramme enthalten. Danach sind verschiedene Stufen für die Behandlung des Suchtproblems oder auch nur der Gefährdung vorgesehen, die zum Teil auch mit Sanktionen verbunden sind. So sind in der Regel mehrfach Gespräche unter anderem auch mit Sanktionen wie Abmahnung etc. vorgesehen, bis schließlich ohne Verhaltensänderung eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgen kann. Damit ist vor Ausspruch einer Kündigung ein gestuftes Interventionsverfahren durchzuführen. Die Betriebsvereinbarung ist wie ein Gesetz auszulegen. Es kommt hierbei auf den Gesamtzusammenhang und die Systematik der Bestimmungen an. Ferner ist von besonderer Bedeutung Sinn und Zweck der Regelung. Der tatsächliche Wille der Parteien ist zu berücksichtigen, soweit er in dem Regelungswerk "seinen Niederschlag gefunden" hat¹¹. Da die Kündigung immer ultima ratio ist, bedarf es vor Ausspruch der Kündigung der Durchführung des in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Verfahrens bei "suchtauffälligen Arbeitnehmern"¹².

Wird das Stufenverfahren nicht eingehalten, ist die Kündigung in aller Regel unwirksam.

Allerdings muss das Stufen- oder Interventionsverfahren dann nicht durchgeführt werden, wenn sich die betroffene angestellte Person von vornherein weigert, in den einzelnen Stufen mitzuwirken, also an den Gesprächen teilzunehmen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn er der Auffassung ist, das alles treffe für sie nicht zu. Dann wäre es "reine Förmerei", die einzelnen Stufen zu durchlaufen, vielmehr gilt die Weigerung der angestellten Person¹³.

III. Suchtbeauftragte

Noch immer ist die Stellung von Suchtbeauftragten, Suchthelferinnen und -Helfer, Suchtkrankenhelferinnen und -Helfern oder Ansprechpartnerinnen und -Partnern Sucht nicht gesetzlich geregelt. Damit sind vor allem Bestimmungen über das Schweigerecht und die Schweigepflicht nicht getroffen. Suchtarbeit ist aber ohne Vertrauen, zu dem insbesondere auch die Schweigepflicht gehört, nicht möglich, mindestens jedoch nicht erfolgversprechend. Allein dies ist ein Grund, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen. Hier kann dann Stellung, Vergütung etc. gesondert geregelt werden. Eine solche Regelungskompetenz steht den Betriebsparteien zu.

¹¹ BAG Urteil vom 20.12.2012, DB 2013, 882-884

¹² BAG a.a.O. auch zu Betriebsvereinbarung

¹³ so zur Problematik einer Ablehnung durch den Arbeitgeber im Sinne des AGG Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG Ziffer 5 in NZA 2018, 33, 34

IV. Datenschutzbestimmungen

Nach der jetzt wirksam gewordenen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) müssen sich Betriebsvereinbarungen am Schutzniveau der DSGVO, insbesondere an Art. 5 DSGVO messen lassen. Grundsätzlich können auch Betriebsvereinbarungen, die vor der DSGVO erlassen sind, weiter gelten, Voraussetzung ist jedoch, dass der Datenschutz ausreichend berücksichtigt wird. Hier ist insbesondere zu prüfen, inwieweit die datenschutzrechtlichen Bestimmungen auf der bisherigen Grundlage des Bundesdatenschutzgesetzes eingehalten sind. Da Datenschutz Teil des Persönlichkeitsrechts ist und Datenschutz und betriebliche Interessen in den Betriebsvereinbarungen zu berücksichtigen sind, ist die wesentliche Güterabwägung für das "Gesetz des Betriebes" nur weiter modifiziert, Sinn und Zweck bleiben erhalten.

Nach wie vor gilt: Primärprävention auch in Betriebsvereinbarungen lohnt sich.

Veröffentlicht auf der Internetseite: www.sucht-am-arbeitsplatz.de, 11.11.2020

Neu veröffentlicht unter aktualisiertem Layout: 09.02.2022

Autor: Dr. Jürgen Fleck, Rechtsanwalt

Redaktion: Dr. Peter Raiser (DHS), Andrea Jakob-Pannier (BARMER)