

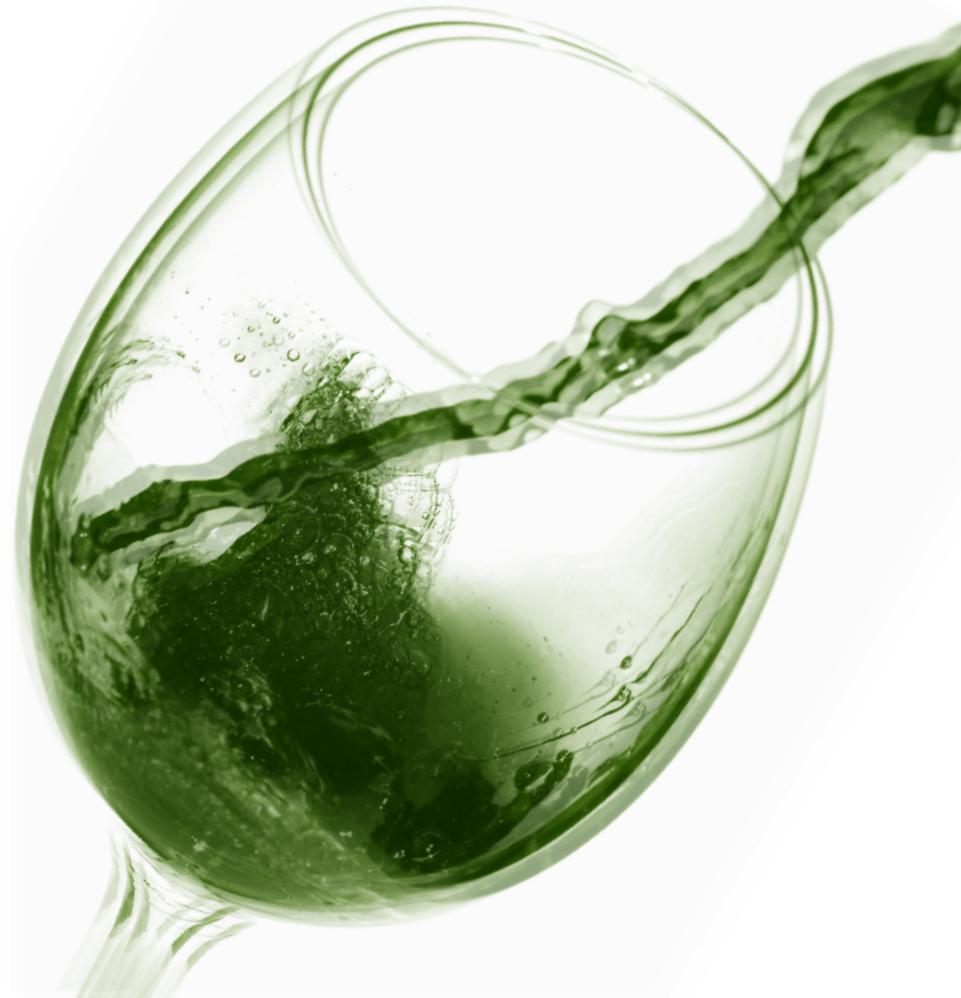


30 Fragen und Antworten zur...

Präventionspolitik im Bereich
Alkohol und Drogen am
Arbeitsplatz

30 Fragen und Antworten

über das KAA
Nr. 100



1	/	Handelt es sich um ein KAA über Alkoholtests am Arbeitsplatz?	10
2	/	Welches sind die Bestandteile einer Alkohol- und Drogenpolitik?	11
3	/	Welche Mindestverpflichtungen erlegt das KAA dem Arbeitgeber auf?	12
4	/	Um welche Regeln und Prozeduren handelt es sich?	14
5	/	Betrifft eine Alkohol- und Drogenpolitik nur die Arbeiter und Angestellten?	16
6	/	Muss die Alkohol- und Drogenpolitik auch für die Subunternehmen gelten?	17
7	/	Wo findet man Beispiele einer Alkohol- und Drogenpolitik, die schon in Unternehmen angewandt wird?	18
8	/	Wie erstellt man eine Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz?	19
9	/	Gilt das KAA auch für den öffentlichen Sektor?	21
10	/	Können Tests im Rahmen der Präventionspolitik durchgeführt werden?	22
11	/	Unter welchen Bedingungen kann ein Arbeitgeber Tests durchführen?	24
12	/	Welcher Unterschied besteht zwischen einer Alkoholvergiftung und Trunkenheit?	26
13	/	Wie kann man sich den Tests entziehen?	27
14	/	Sind bestimmte Tests verboten?	29
15	/	Welche Tests dürfen durchgeführt werden und durch wen?	31
16	/	Worin besteht eine Testprozedur?	32
17	/	Welche Sanktionen im Falle einer reduzierten Arbeitsfähigkeit aufgrund der Einnahme von Alkohol oder Drogen?	33
18	/	Kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer entlassen, wenn der Alkoholtest positiv ist?	34
19	/	Welchen Nutzen haben die Tests?	36
20	/	Beeinträchtigen die Tests das Privatleben?	37
21	/	Darf der Arbeitsarzt einen Alkohol- oder Drogentest im Rahmen der medizinischen Untersuchung durchführen?	38
22	/	Was geschieht, wenn der Arbeitsarzt bei der medizinischen Kontrolle ein Problem feststellt?	39
23	/	Welche Rolle spielen die Polizeidienste?	40
24	/	Dürfen die Tests durch einen Wachdienstbeamten durchgeführt werden?	42
25	/	Darf mein Arbeitgeber fragen, ob ich bestimmte Medikamente einnehme?	43
26	/	Welche Rolle spielen die Delegierten in der Alkohol- und Drogenpolitik im Unternehmen?	44
27	/	Welche Rolle müssen die Vorgesetzten in der Alkohol- und Drogenpolitik spielen?	46
28	/	Welche Rolle spielt der Gefahrenberater in der Alkohol- und Drogenpolitik?	47
29	/	Welche Rolle kann der Gefahrenberater-Arbeitsarzt spielen?	48
30	/	Welche spezialisierten Organismen können Hilfe und Informationen anbieten?	49



Das Kollektivabkommen Nr. 100 über die Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz wurde am 1. April 2009 im Landesrat der Arbeit (LRA) unterzeichnet. Jeder Arbeitgeber muss sich mit seinem AGS oder mit seiner Gewerkschaftsdelegation über die Unternehmenspolitik im Bereich Alkohol und Drogen konzertieren. Bis zum 1. April 2010 spätestens muss er eine diesbezügliche Erklärung in die Arbeitsordnung einfügen. Mindestbestimmungen sorgen dafür, dass die im KAA enthaltenen Verpflichtungen respektiert werden.

Die Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die es für nützlich erachten, können im Rahmen des KAA in eine zweite Phase eintreten, um präzisere Regeln über den Alkoholkonsum am Arbeitsplatz, über den Empfang und die Hilfe für Arbeitnehmer mit Alkoholproblemen und eventuell über die Tests auszuarbeiten. Diejenigen, die diesen Weg beschreiten, müssen sich an strikte Vorgaben des KAA halten: Diese Regeln in Bezug zum Alkohol und zu den Drogen müssen in der Arbeitsordnung enthalten sein und benötigen das Einverständnis aller Arbeitnehmer(vertreter). Darüber hinaus muss eine genaue Reihenfolge eingehalten werden: Zum Beispiel ist es völlig ausgeschlossen, Alkoholtests durchzuführen, ohne Präventionsmaßnahmen und Regeln bezüglich des Alkoholkonsums im Unternehmen auszuarbeiten.

Um den Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu helfen, erstellte der LRA eine Nota. Der Text des KAA und dieser Nota sind in einer Broschüre enthalten, die unter www.nar-cnt.be (und unter www.csc-en-ligne.be) herunterladbar ist. Der Vorteil der Nota besteht darin, dass sie eine Interpretation bietet, die sowohl von den Gewerkschaften als auch von den Arbeitgeberorganisationen genehmigt wurde. Bei Streitfällen im Unternehmen kann sie also nützlich sein, um zu überprüfen, wie die Situationen zu interpretieren sind. Die Nota des LRA bietet auch eine Hilfe zur Erstellung einer Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen; diese Hilfe kann durch den Rückgriff auf spezialisierte Organismen vervollständigt werden (siehe Frage 30).

Die vorliegende Broschüre der CSC präsentiert dieses KAA im Rahmen von 30 Fragen und Antworten. Sie vervollständigt und präzisiert die Nota des LRA, möchte aber Überflüssiges vermeiden.

Schema der Konzertierung über die Präventionspolitik

1. Phase

Initiative des Arbeitgebers: Pilotgruppe



im Bereich Alkohol und Drogen

2. Phase Eventuelle Initiative des Arbeitgebers: Pilotgruppe



- AGS = Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz
- GD = Gewerkschaftsdelegation
- BR = Betriebsrat
- PK = Paritätische Kommission

1/ Handelt es sich um ein KAA über Alkoholtests am Arbeitsplatz?

Nein, die Dinge so zu präsentieren, wäre zu einseitig. Der Vorgang ist ein ganz anderer, er betrifft vor allem die Prävention.

Das KAA verpflichtet die Arbeitgeber und Arbeitnehmer dazu, sich über den Alkohol- und Drogenkonsum im Unternehmen zu einigen. Wenn sie davon ausgehen, dass sich jeder als verantwortungsbewusste Person verhalten muss und dass es daher nicht notwendig ist, Regeln im Unternehmen festzulegen, so ist dies möglich. Sie können sich dann damit begnügen, eine Erklärung in diesem Sinne in die Arbeitsordnung einzufügen (siehe Frage 3). Auf diesem Weg respektiert das Unternehmen die Vorgaben des KAA vollständig.

In großen Unternehmen, wo besondere oder wiederholte Probleme in Bezug zum Alkohol oder zu Drogen auftreten, kann es interessant sein, präzisere Maßnahmen zu treffen. Es kann sich als notwendig erweisen, für das gesamte Personal Regeln festzulegen über:

- das was erlaubt ist und was nicht erlaubt ist;
- die Möglichkeit oder nicht, Alkohol während des Mittagessens oder in der Kantine des Unternehmens, bei festlichen Anlässen am Arbeitsplatz, usw. zu konsumieren;
- was zu tun ist, wenn man feststellt, dass die Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers durch Alkoholkonsum eingeschränkt ist;
- usw.

Diese Regeln müssen in die **Arbeitsordnung** eingefügt werden, mit dem Einverständnis des Betriebsrates.

Achtung! Nur die Unternehmen, die Maßnahmen dieser Art vorgesehen haben, können eventuell Regeln über die Tests aufstellen: welche Tests, welche Regeln, welche Prozeduren, wer kann die Tests durchführen, was tun, wenn die Tests positiv ausfallen, usw. (siehe Frage 10). Ein Unternehmen kann sich mit einer ausgezeichneten Alkohol- und Drogenpolitik versehen, ohne dabei Tests vorzusehen..

Alkohol... aber auch andere Drogen

Bei der Ausarbeitung einer Politik in diesem Bereich muss man daran denken, dass manche auch andere Drogen als Alkohol zu sich nehmen. Der Medikamentenkonsum (Beruhigungs- und Schlafmittel) ist in Belgien sehr hoch, wird aber in den Unternehmen unterschätzt. Es kommt nicht selten vor, dass Jugendliche Cannabis, Kokain oder Ecstasy konsumieren. Auch wenn es keine konkreten Zahlen über den Konsum dieser Drogen in der Bevölkerung gibt, so ist die Abwesenheit am Montagmorgen und das unangemessene Verhalten unter den jungen Arbeitnehmern heute häufiger festzustellen als früher. Die Präventionspolitik muss daher sowohl Alkohol als auch Drogen umfassen.

2/ Welches sind die Bestandteile einer Alkohol- und Drogenpolitik?

Eine Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen stützt sich auf 4 Pfeilern: die Schulung und die Informierung des Personals, die Regelung, die Prozeduren bei chronischem und erschwertem Missbrauch und der Beistand. Um diese Politik zum Erfolg zu führen, muss für jeden dieser Pfeiler ein ausgewogenes und kohärentes Paket von Maßnahmen und Initiativen geschnürt werden. Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie in der Nota des LRA.



3/ Welche Mindestverpflichtungen erlegt das KAA dem Arbeitgeber auf?



Jeder Arbeitgeber muss eine Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz erstellen (siehe Artikel 3 des KAA). Diese Politik umfasst eine oder zwei Phasen. Sie muss der Größe des Unternehmens, der Art der Aktivitäten und den besonderen Risiken (z.B. die Dienstleistungssektoren, die Verarbeitungsindustrie, die Logistik, usw.) angepasst sein, sowie den besonderen Risiken, die bestimmten Personengruppen zu eigen sind (Bsp. Sicherheitsfunktionen).

Während dieser ersten Phase, die für alle Unternehmen verpflichtend ist, muss der Arbeitgeber die Grundlagen und die Ziele seiner Alkohol- und Drogenpolitik formulieren. Er muss die Schwerpunkte seiner Politik in einer Grundsatz- oder Absichtserklärung festhalten. Die Grundsätze und die Ziele der Politik müssen in Konzertierung mit dem AGS festgelegt werden und Gegenstand eines Konsenses sein. Die Grundsatz- oder Absichtserklärung muss über eine verkürzte administrative Prozedur (in diesem Fall ist das Einverständnis des BR nicht erforderlich) in die Arbeitsordnung eingefügt werden.

Es ist durchaus denkbar, die Politik auf diese Grundsatz- oder Absichtserklärung zu beschränken. Bei der 2. Phase kann der Arbeitgeber eventuell, je nach Inhalt der Erklärung und der Umstände des Unternehmens, eine Reihe von Maßnahmen treffen, um die Ziele seiner Politik zu konkretisieren.

So kann es sich als nützlich erweisen, klare Regeln aufzustellen in Bezug auf:

- die Zurverfügungstellung (oder nicht) von Alkohol;
- die Tatsache, Alkohol oder Drogen mit zum Arbeitsplatz zu bringen;
- den Alkohol- oder Drogenkonsum, der sich auf die Arbeit auswirkt.



Andererseits können Prozeduren notwendig sein, wenn man Dysfunktionen am Arbeitsplatz, Übertretungen der vorher genannten Regeln oder eine Arbeitsunfähigkeit feststellt (z.B.: Wie wird der Arbeitnehmer nach Hause gebracht, zu wessen Kosten?). Diese Regeln und Prozeduren müssen in der Arbeitsordnung festgehalten werden. Sie benötigen das Einverständnis des Betriebsrates (siehe auch Frage 4).

Die einzige Pflicht, die das KAA auferlegt, ist die Ausarbeitung einer Grundsatz- oder Absichtserklärung. In einer zweiten Phase können die Grundsätze und die Ziele der Politik eventuell in Form von Regeln oder Prozeduren konkretisiert werden. Die Nota des LRA präsentiert 4 Modelle von Grundsatz- oder Absichtserklärungen, die den unterschiedlichen Anforderungen verschiedener Unternehmen gerecht werden können.

4/ Um welche Regeln und Prozeduren handelt es sich?

Je nach Inhalt der Grundsatz- oder Absichtserklärung und je nach Charakteristik des Unternehmens kann der Arbeitgeber in der 2. Phase Maßnahmen vorschlagen zur Konkretisierung der Ziele und Grundsätze seiner Politik (siehe Artikel 3, §4). Es handelt sich um Regeln und Prozeduren, die in der Arbeitsordnung festgehalten werden. Sie erfordern das Einverständnis des Betriebsrates (falls kein solcher besteht: siehe Frage 13).

Verantwortung des Arbeitgebers

Es muss klar geregelt werden, wie ein betrunkenen Arbeitnehmer nach Hause gebracht wird und zu wessen Kosten. Der Arbeitgeber kann für einen Unfall verantwortlich gemacht werden, der von einem betrunkenen Arbeitnehmer verursacht oder erlitten wird, der nach Hause geschickt wurde und zwar wegen unterlassener Hilfeleistung an einer Person in Gefahr. Gleiches gilt für die Kollegen des Arbeitnehmers. Eine Lösung kann darin bestehen, dass man den Arbeitnehmer unter Überwachung im Unternehmen ausruhen lässt oder dass man ihn nach Hause bringt. Sollte er aggressiv werden, wäre es klug, die Polizei einzuschalten.



Je nach Inhalt der Grundsatz- oder Absichtserklärung und je nach Charakteristik des Unternehmens kann der Arbeitnehmer in der 2. Phase Maßnahmen vorschlagen zur Konkretisierung der Ziele und Grundsätze seiner Politik (siehe Artikel 3, §4). Es handelt sich um Regeln und Prozeduren, die in der Arbeitsordnung festgehalten werden. Sie erfordern das Einverständnis des Betriebsrates (falls kein solcher besteht: siehe Frage 13).

Um welche Regeln und Prozeduren handelt es sich?

1/ Regeln, die das gesamte Personal betreffen, in Bezug auf:

- die Zurverfügungstellung (oder nicht) von Alkohol;
- die Tatsache, Alkohol oder Drogen mit zum Arbeitsplatz zu bringen;
- den Alkohol- oder Drogenkonsum, der sich auf die Arbeit auswirkt.

2/ Prozeduren, die einzuhalten sind, wenn Dysfunktionen am Arbeitsplatz festgestellt werden, die auf einen möglichen Alkohol- oder Drogenkonsum zurückzuführen sind, oder wenn man feststellt, dass die Regeln nicht beachtet werden.

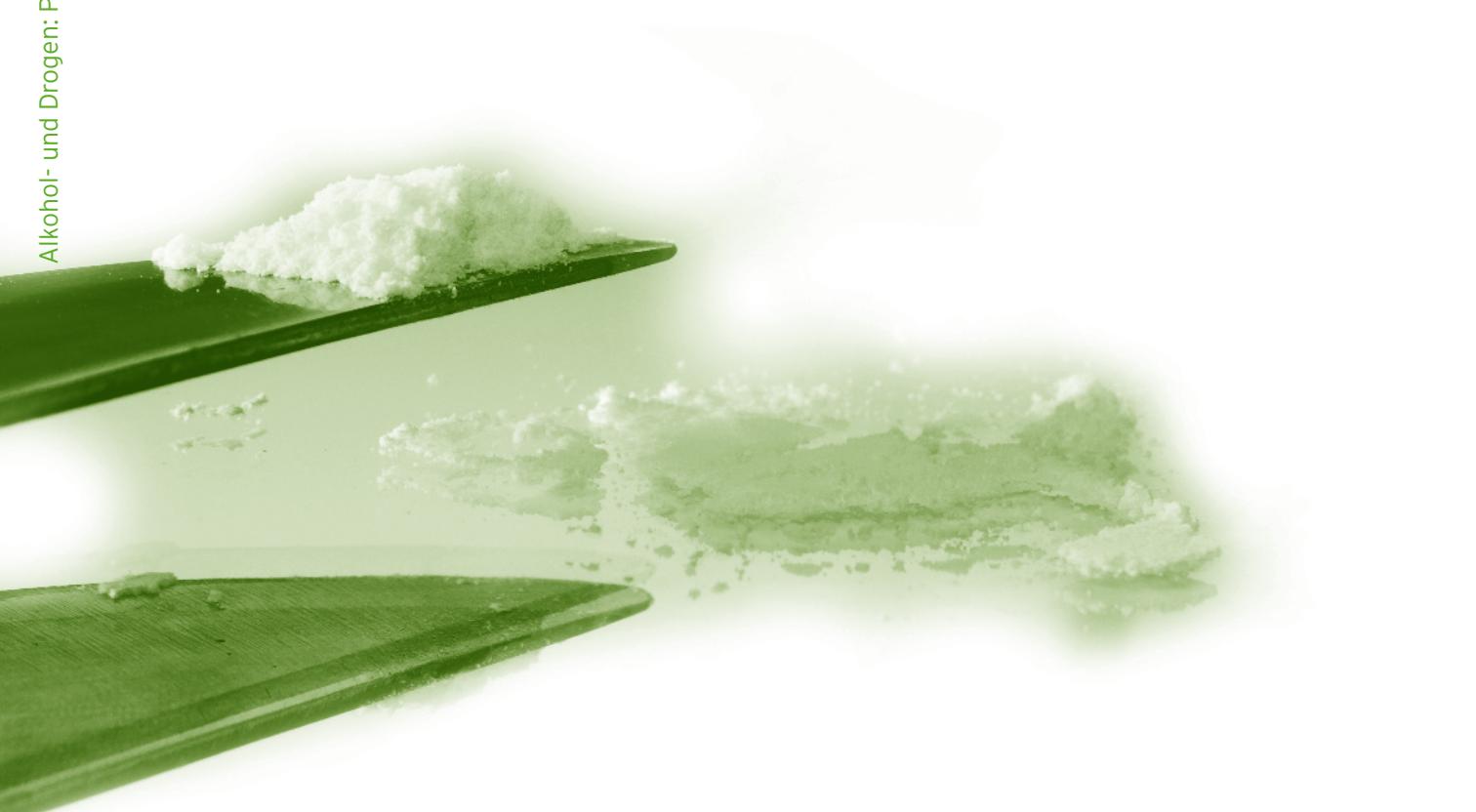
3/ Die einzuhaltende Methode oder Prozedur, wenn man eine Arbeitsunfähigkeit feststellt (z.B. einen betrunkenen Arbeitnehmern nach Hause fahren und Bestimmungen über die Unkostenregelung).

Die Nota des LRA gibt Beispiele von Regeln und Prozeduren.



5/ Betrifft eine Alkohol- und Drogenpolitik nur die Arbeiter und Angestellten?

Eine Alkohol- und Drogenpolitik ist glaubwürdig, wenn sie für alle Arbeitnehmerkategorien ohne Ausnahme gilt. Das ist unbedingt erforderlich, wenn man möchte, dass die Arbeitnehmer hinter dieser Politik stehen, dass diese umgesetzt wird und dass ein Konsens gefunden wird bezüglich der Sondermaßnahmen. Aus diesem Grund besagt das KAA ausdrücklich, dass die Politik für die Gesamtheit der Arbeitnehmer ausgearbeitet werden muss (siehe Artikel 3, §1 und §4, Punkt 1 sowie Artikel 4, Punkt 5 des KAA).



6/ Muss die Alkohol- und Drogenpolitik auch für die Subunternehmen gelten?

Es ist besser, dass die Alkohol- und Drogenpolitik sowohl für die Arbeitnehmer des Unternehmens, als auch für externe Arbeitnehmer (z.B. von Zulieferern) gilt. Es ist möglich, in der Vereinbarung mit dem Zulieferer vorzusehen, dass die notwendigen Kontakte bei Problemen mit diesen Arbeitnehmern mit dem Verantwortlichen des fraglichen Zulieferers aufgenommen werden. Der Zulieferer muss die Maßnahmen zum Beistand treffen.

Das Gesetz, das Wohlbefinden und die Zulieferer

Die Bestimmungen des Kapitels IV des Gesetzes über das Wohlbefinden werden angewandt, wenn andere Unternehmen Arbeiten im Unternehmen ausführen. Diese Aktivität bezeichnet man als „Zulieferung“. Eine der spezifischen Pflichten, die das Gesetz über das Wohlbefinden den Zulieferern auferlegt, besteht darin, dass sie die Pflichten im Bereich des Wohlbefindens respektieren, die im Unternehmen, in dem sie Arbeiten verrichten, bestehen. Und dass sie diese auch von ihren eigenen Zulieferern respektieren lassen. Hat das Unternehmen also Regeln und Prozeduren in Bezug zum Alkohol- und Drogenkonsum erstellt, so ist der Zulieferer verpflichtet, diese Regeln einzuhalten und diese auch von den Zulieferern einhalten zu lassen, auf die er selbst eventuell zurückgreift.



7/ Beispiele einer Alkohol- und Drogenpolitik, die schon in Unternehmen angewandt wird?

Zunächst muss man sagen, dass es keine Alkohol- und Drogenpolitik gibt, die allen Unternehmen angepasst wäre. Es wird nicht angeraten, die Politik eines anderen Unternehmens ohne Veränderung zu kopieren. Diese Politik würde wahrscheinlich nicht mit den Besonderheiten des Unternehmens übereinstimmen. Das Risiko besteht auch, dass sie nicht akzeptiert würde, weil sie ja nicht Gegenstand einer Konsultierung der Arbeitnehmer war. Es gibt keine zwei gleichen Unternehmen und jedes hat seine eigenen Regeln und seine eigene Betriebskultur. Das KAA bietet ausreichend Spielraum, um die Politik zu differenzieren, wobei das Einverständnis über die Grundsätze der Politik im besonderen Kontext des Unternehmens berücksichtigt wird. Die Existenz eines Sozialdialogs, der es ermöglicht, die für das Unternehmen angemessenste Politik zu suchen, ist ein wesentlicher Punkt.

Das KAA besagt, dass die paritätische Kommission des Sektors im Falle von homogenen Sektoren Hilfe und Beistand leisten kann, um eine Präventivpolitik im Bereich von Alkohol und Drogen zu konkretisieren. Bisher kennen wir noch keine eventuellen sektoriellen Initiativen. Ihr Berufssekretär kann Ihnen aber sagen, ob in Ihrem Sektor eine sektorielle Unterstützung vorgesehen ist.

Achtung:

Das Bestehen eines Konsenses innerhalb des Unternehmens über die Alkohol- und Drogenpolitik ist von wesentlicher Bedeutung, wenn diese Politik Früchte tragen soll. Eine von der Direktion aufgezwungene Politik führt zum Widerstand bei den Arbeitnehmern, genau wie eine Politik ohne Unterstützung der Direktion oder der Vorgesetzten zum Scheitern verurteilt ist. Der AGS und der BR müssen einbezogen werden, jeder innerhalb der Grenzen seiner Kompetenzen (siehe Frage 26).



8/ Wie erstellt man eine Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz?

Es wird empfohlen, diese Politik in mehreren Etappen zu erarbeiten.

1/ Eine Pilotgruppe bilden

Der AGS kümmert sich um die Vorbereitung dieser Politik oder er überträgt diese Aufgabe vor allem in den großen Unternehmen an eine Gruppe, die sich aus Personen der verschiedenen Personalkategorien zusammensetzt. Je nach Art und Größe des Unternehmens umfasst diese Gruppe Personen aus der Direktion, aus der Verwaltung, dem Personaldienst und anderen Diensten des Unternehmens, sowie einen oder mehrere Gefahrenberater des internen und/oder externen Vorbeugungsdienstes und Vertrauenspersonen. In jedem Fall müssen Personalvertreter aus dem AGS in dieser Pilotgruppe sein.

2/ Inventar und Analyse der Risiken

Zu Beginn muss ein Inventar erstellt werden über die schon im Unternehmen bestehenden Maßnahmen in Bezug auf Alkohol und Drogen. Parallel dazu muss im Rahmen dieser Problematik eine Analyse der Risiken und der Gefahrenstellen im Unternehmen erstellt werden. Dieses Inventar zielt nicht darauf ab, Konsumenten mit Problemen aufzuspüren, sondern Risikosituationen (zu welchen Gelegenheiten, in welchem Kontext, unter welchen Umständen, usw. werden Probleme festgestellt?). Dieses Inventar muss als Basis dienen zur Ausarbeitung einer Präventivpolitik. Ein Ausgangspunkt kann zum Beispiel eine Personalumfrage sein.

Achtung: Konsultierung des AGS

Sobald die Pilotgruppe einen Vorschlag ausgearbeitet hat, muss dieser dem AGS vorgelegt werden, der versuchen muss, einen Konsens zu finden. Damit der AGS seine Rolle spielen kann, muss die Pilotgruppe dem Ausschuss unbedingt die Resultate ihrer Arbeit mitteilen. Sie darf auf keinen Fall den AGS ersetzen. Im AGS muss ein Konsens gefunden werden über den Vorschlag einer Alkohol- und Drogenpolitik

3/ Definierung einer Sichtweise und der Ziele

Die Pilotgruppe kann dann die Grundsätze dieser Politik erstellen und deren Sichtweise und Ziele definieren. Sie baut die Pfeiler dieser Politik: die Schulung und die Information, die Regelungen, die Prozeduren bei chronischem und schwerem Missbrauch und der Beistand.

4/ Genehmigung der Politik

Sobald die Pilotgruppe einen Vorschlag ausgearbeitet hat, unterbreitet sie diesen den zuständigen Instanzen, wie der Direktion, dem AGS, dem Betriebsrat und der Gewerkschaftsdelegation.

5/ Ausführung und Vorankommen

Es ist wichtig, die Vorbeugungspolitik in Sachen Alkohol und Drogen schriftlich festzuhalten. Genau so wichtig ist es, sie konkret umzusetzen. Dazu erstellt man ein Umsetzungsprogramm. Für jede Etappe präzisiert dieses Programm die zu realisierenden Aktionen, die Akteure und die Personen, die mit der Vorbereitung, der Ausführung und der Fortsetzung beauftragt werden.

Mehrere Faktoren tragen zum Erfolg dieser Politik bei:

- eine gut organisierte Vorbereitung;
- Offenheit und die Beteiligung fördern;
- auf die Personen achten, die das Beispiel vorgeben müssen;
- klare Ziele festlegen;
- die Kommunikation pflegen und Zugang zu zusätzlichen Informationen gewährleisten;
- eine ausreichend lange Anpassungsperiode vorsehen.

6/ Bewertung der Politik

Die Anwendung einer Vorbeugungspolitik im Bereich Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz reicht nicht aus, man muss auch sehen, ob die festgesetzten Ziele erreicht werden. Daher muss sie regelmäßig bewertet werden. Die Resultate dieser Bewertung müssen der Pilotgruppe mitgeteilt werden und den Verantwortlichen, die dann gegebenenfalls die Politik anpassen oder korrigieren können.

9/ Gilt das KAA auch für den öffentlichen Sektor?

Nein. Das KAA betrifft nur den Privatsektor. Der LRA riet der Ministerin für Arbeit und Beschäftigung jedoch, ein ähnliches System für die öffentlichen Dienste und für das freie Unterrichtswesen vorzusehen. Die Tatsache, dass das KAA nicht für diese Sektoren gilt, bedeutet nicht, dass dort keine Politik in diesem Bereich geführt werden muss. Erinnern wir

uns daran, dass das Gesetz über das Wohlbefinden am Arbeitsplatz auch für den öffentlichen Sektor gilt. Die öffentlichen Dienste und das Unterrichtswesen können sich immer nach den Bestimmungen des KAA im LRA richten, um eine Alkohol- und Drogenpolitik zu führen.



10/ Können Tests im Rahmen der Präventionspolitik durchgeführt werden?

Die Durchführung von Tests zur Überprüfung, ob die Arbeitnehmer Alkohol oder Drogen konsumieren, kann Teil einer solchen Politik sein, aber nur unter sehr präzisen Bedingungen (siehe Artikel 4 des KAA).

Achtung: Manche Tests sind aufgrund des Gesetzes vom 28. Januar 2003 über die medizinischen Untersuchungen im Rahmen der Arbeitsbeziehungen verboten, insbesondere Blutproben und Urinalysen (siehe Frage 14).

Die einzig möglichen Tests, zumindest wenn der Arbeitnehmer einverstanden ist, sind die Atem- und psychomotorischen Tests (einfache Fähigkeits- und Reaktionstests, wie auf einer geraden Linie gehen...). Es handelt sich um nicht geeichte Tests, die nur einen positiven oder negativen Hinweis geben können (siehe auch Frage 15).

Was versteht man konkret unter „Einverständnis des Arbeitnehmers“?

Artikel 4, 4° besagt, dass die Tests nur durchgeführt werden können, wenn der betroffene Arbeitnehmer sein Einverständnis gegeben hat entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen. Die Alkohol- und Drogentests tasten den Respekt des Rechtes auf das Privatleben des Arbeitnehmers an (siehe auch Frage 20).

Das individuelle Einverständnis kann nicht ersetzt werden durch ein kollektives Einverständnis in einer Klausel der Arbeitsordnung. Das Einverständnis darf auch nicht kollektiv gegeben werden. Anders gesagt, es ist nicht möglich, dass der Arbeitgeber die Genehmigung erhält, über den individuellen Arbeitsvertrag die Möglichkeit zu haben, jederzeit Tests durchzuführen (mit Einhaltung der Bedingungen und Prozeduren, wie sie in der Arbeitsordnung vermerkt sind). Die Genehmigung muss immer im Voraus und spezifisch (von Fall zu Fall) gegeben werden.



Bevor die Tests in die Präventivpolitik eingebunden werden, müssen zunächst die Regeln und Prozeduren, die an den (eventuellen) Alkohol- und Drogenkonsum gebunden sind, festgelegt werden (siehe Frage 4). Wenn beschlossen wird, dass Tests durchgeführt werden können, müssen diese folgende Bedingungen erfüllen (Art. 4 des KAA):

- 1/** Die Tests können nur zu präventivem Zweck genutzt werden, d.h. um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Arbeit auszuführen.
- 2/** Der Arbeitgeber darf das Testresultat nicht zu einem anderen Zweck benutzen; es ist ausgeschlossen, dass der Arbeitgeber eventuelle Sanktionen nur auf Basis dieser Testergebnisse auferlegt.
- 3/** Der Alkohol- oder Drogentest muss angemessen, passend und angesichts des Zweckes nicht übertrieben sein.
- 4/** Ein Alkohol- und Drogentest darf nur angewandt werden, wenn der Betroffene entsprechend den geltenden gesetzlichen Bestimmungen zugestimmt hat.
- 5/** Die Möglichkeit, Alkohol- oder Drogentests durchzuführen, darf nicht zur Diskriminierung zwischen den Arbeitnehmern führen. Diese Bestimmung lässt die Möglichkeit offen, die Alkohol- und Drogentests auf einen Teil des Personals zu beschränken, z.B. auf die Arbeitnehmer, die einen Sicherheitsposten bekleiden.
- 6/** Die Resultate der Tests dürfen nicht als persönliche Angabe in einer Akte behandelt oder eingetragen werden.

Gibt es eine Übereinkunft, um Tests im Rahmen der Präventivpolitik zu erlauben, so muss diese Möglichkeit in der Arbeitsordnung vermerkt werden, wie auch die Bedingungen, die einzuhalten sind, um diese Tests durchzuführen (siehe auch Frage 13).

Es handelt sich dabei um:

- die Art der Tests, die durchgeführt werden dürfen;
- die Zielgruppe der Arbeitnehmer, die diesen Tests unterzogen werden (können);
- die Prozeduren, die bei der Anwendung dieser Tests einzuhalten sind;
- die Personen, die für die Durchführung der Tests zuständig sind;
- den Zeitpunkt, an dem die Tests durchgeführt werden können;
- die möglichen Folgen eines positiven Testergebnisses.

11/ Unter welchen Bedingungen kann ein Arbeitgeber Tests durchführen?

Hier die 20 Bedingungen, die einzuhalten sind, um Tests durchzuführen:

- 01/** Der Arbeitgeber muss zuerst eine Grundsatz- oder Absichtserklärung in Konzertierung mit dem AGS erstellt haben. Diese Erklärung muss der Arbeitsordnung zugefügt werden.
- 02/** Zuerst muss er Regeln bezüglich der Zurverfügungstellung (oder nicht-) von Alkohol am Arbeitsplatz erstellen und zwar für das gesamte Personal (Artikel 3 § 4, Punkt 1). Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur.
- 03/** Zuerst muss er Regeln bezüglich des Mitbringens von Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz erstellen und zwar für das gesamte Personal (Artikel 3 § 4, Punkt 1). Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur.
- 04/** Zuerst muss er Regeln bezüglich des Konsums von Alkohol oder Drogen, die eine Auswirkung auf die Arbeit haben, erstellen, und zwar für das gesamte Personal (Artikel 3 § 4, Punkt 1). Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur.
- 05/** Zuerst muss er Regeln für das gesamte Personal bezüglich der Prozeduren erstellen, die einzuhalten sind, wenn Dysfunktionen am Arbeitsplatz infolge von eventuellem Alkohol- oder Drogenkonsum oder Regelüberschreitungen festgestellt wurden (Artikel 3 § 4, Punkt 2). Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur.
- 06/** Zuerst muss er Regeln für das gesamte Personal bezüglich der Regeln und Prozeduren erstellen, die einzuhalten sind, wenn eine Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde (zum Beispiel den betrunkenen Arbeitnehmer nach Hause bringen und Bestimmungen über die Kostenregelung) (Artikel 3 § 4, Punkt 3). Diese Regeln und Prozeduren müssen in der Arbeitsordnung vermerkt werden.
- 07/** Zuerst muss er Regeln erstellen über die Art der Tests, die durchgeführt werden können. Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur (Artikel 3, § 5).
- 08/** Zuerst muss er Regeln erstellen über die Zielgruppe(n), die diesen Tests unterzogen werden können (Artikel 3, § 5).
- 09/** Zuerst muss er Regeln erstellen über die Prozeduren, die einzuhalten sind, um diese Tests durchzuführen. Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur (Artikel 3, § 5).
- 10/** Zuerst muss er Regeln erstellen über die zur Durchführung dieser Tests zuständigen Personen. Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur (Artikel 3, § 5).



- 11/** Zuerst muss er Regeln erstellen über die Zeitpunkte, an denen Tests durchgeführt werden können. Dazu folgt er der in der Arbeitsordnung vorgesehenen Prozedur (Artikel 3, § 5).
- 12/** Zuerst muss er Regeln erstellen über die möglichen Folgen eines positiven Testergebnisses.
- 13/** Es darf sich nicht um Tests handeln, die vom Mahoux-Gesetz verboten sind: also keine Urintests, keine Bluttests, keine Speicheltests, keine Haartests (siehe Frage 14).
- 14/** Für die Tests darf der Arbeitgeber nicht auf den Arbeitsarzt zurückgreifen (siehe Frage 28).
- 15/** Die Tests sind nur genehmigt, um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Aufgabe zu erfüllen (siehe Artikel 4, Punkt 1).
- 16/** Das positive Testresultat darf nur im Rahmen der Arbeitsfähigkeit eines Arbeitnehmers genutzt werden, nicht um Sanktionen zu erteilen (siehe Artikel 4, Punkt 2).
- 17/** Die Tests müssen „angemessen“ und „passend“ sein, sie dürfen nicht übertrieben werden (siehe Artikel 4, Punkt 3 und auch Frage 20).
- 18/** Der Arbeitnehmer muss im Voraus sein Einverständnis zum Test erteilt haben (siehe Artikel 4, Punkt 4).
- 19/** Die Tests dürfen nicht zu Diskriminierungen zwischen den Arbeitnehmern führen, auch wenn die Möglichkeit besteht, den Test auf einen Teil des Personals zu beschränken (zum Beispiel aufgrund eines besonderen Sicherheitsrisikos, siehe Artikel 4, Punkt 5).
- 20/** Die Testergebnisse dürfen nicht in einer Akte als persönliche Angaben vermerkt werden (siehe Artikel 4, Punkt 6).
- NB:**
Wenn auf die Prozedur in der Arbeitsordnung hingewiesen wird, so bedeutet dies, dass der BR sein Einverständnis erteilt hat. Die Unternehmen, in denen kein BR besteht, wenden eine andere Prozedur an (siehe Frage 13).

12/ Welcher Unterschied besteht zwischen Alkoholvergiftung und Trunkenheit?

Wenn auch fast jeder die Grenze der 5 Promille kennt, so ist der bedeutende Unterschied zwischen Alkoholvergiftung und Trunkenheit weit weniger bekannt. Diese beiden Begriffe sind keine Synonyme, wie man oft glaubt, so wie die Begriffe „beeinflusst sein von“ und „eine Drogenvergiftung aufweisen“ nicht das gleiche sind.

Die Trunkenheit¹ oder die Tatsache „unter Drogen zu stehen“ beschreibt die Situation einer Person, die so unter Einfluss des Getränkes, der Medikamente oder der Drogen steht, dass sie nicht mehr über die ständige Kontrolle ihre Handlungen verfügt, ohne jedoch das Bewusstsein verloren zu haben. Der Begriff Trunkenheit oder die Tatsache „unter Drogen zu stehen“ verweist also auf das Verhalten: Die Person weist externe Charakteristiken auf. Die Alkohol- oder Drogenvergiftung ist ein medizinisch-technischer Begriff, der eine bestimmte Alkohol- oder Drogendosis im Körper betrifft. Die Alkoholvergiftung bedeutet, dass die gesetzlich erlaubte Norm von 0,5 Promille Alkohol (für den motorisierten Transport auf öffentlichen Wegen) überschritten wurde. So kann also eine Person vergiftet sein, ohne

dass sie betrunken ist (ein „großer Trinker“ ist im Allgemeinen nicht nach einigen Gläsern Alkohol betrunken, kann aber sehr wohl vergiftet sein). Es kann aber auch sein, dass eine Person betrunken ist, ohne vergiftet zu sein. Das kommt vor allem bei Personen vor, die niemals Alkohol zu sich nehmen und ausnahmsweise ein Glas Wein trinken.

Ein Test, der eine Vergiftung feststellt, kann nicht unbedingt eine Arbeitsunfähigkeit nachweisen, jedenfalls solange der Arbeitnehmer in der Lage ist, normal zu funktionieren (d.h. solange er die totale und ständige Beherrschung seiner Handlungen behält).



13/ Wie kann man sich den Tests entziehen?

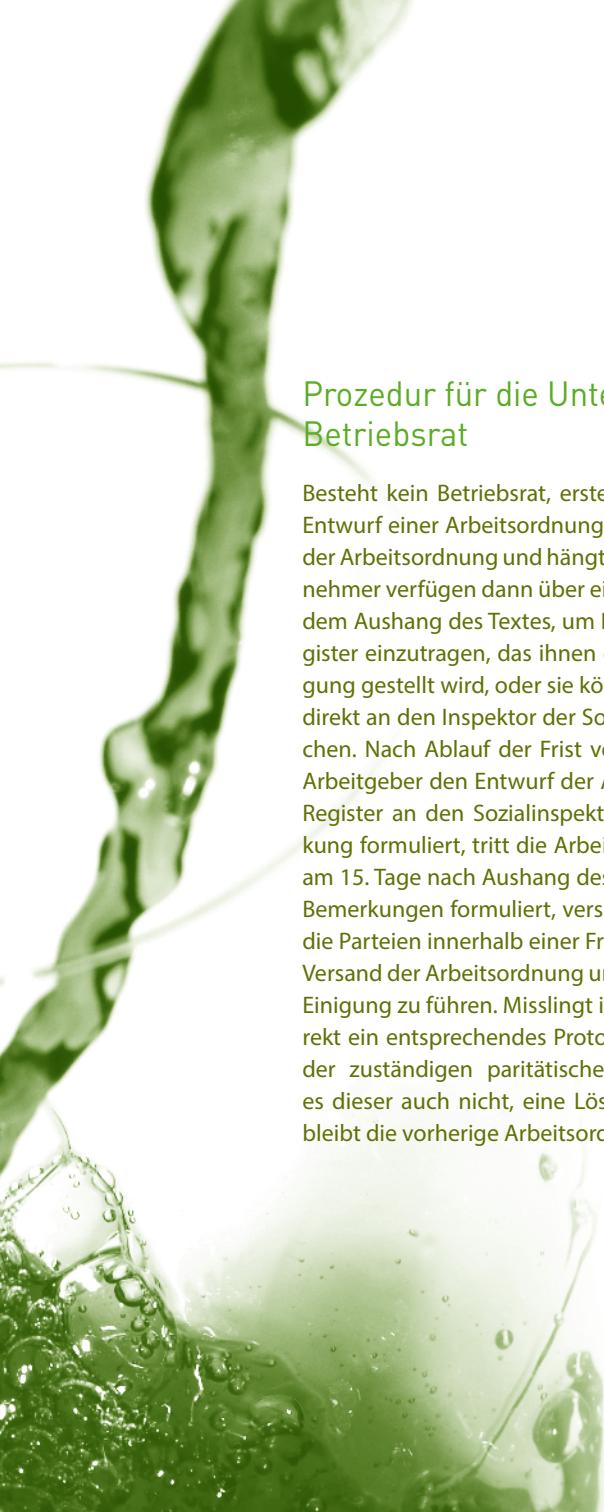
Damit Tests durchgeführt werden können, muss das Unternehmen zunächst Regeln und Prozeduren der 2. Phase einer Alkohol- und Drogenpolitik erstellt haben. Darüber hinaus muss die Arbeitsordnung die einzuhaltenden Regeln enthalten: die Art der Tests, die betroffenen Arbeitnehmer, die Prozeduren für den Testablauf, die Personen, die diese Tests durchführen können, den Zeitpunkt der Tests und die möglichen Folgen bei einem positiven Testergebnis. Zur Abänderung der Arbeitsordnung muss der Betriebsrat sein Einverständnis erteilen. Die Entscheidung muss einstimmig sein, d.h. mit dem Einverständnis aller Delegierten. Es genügt also, dass ein Delegierter einen begründeten und passenden Einwand formuliert, um die Entscheidung zu blockieren. Die Arbeitnehmer verfügen über ein „Veto-recht“ gegen diese Tests.

Prozedur für die Unternehmen, die über einen Betriebsrat verfügen

Wenn ein Betriebsrat besteht, erstellt dieser die Arbeitsordnung und ändert sie auch ab. Die Regelung tritt 15 Tage, nachdem der Betriebsrat sein Einverständnis erteilt hat, in Kraft. Findet der Betriebsrat zu keiner Einigung, so informiert der Präsident des BR den Inspektor der Sozialinspektion darüber. Dieser versucht, die Parteien innerhalb von 30 Tagen zu einer Einigung zu verhelfen. Misslingt ihm dies, bringt der Präsident des BR den Streitfall vor die zuständige paritätische Kommission. Findet diese auch zu keiner Lösung, bleibt die vorherige Arbeitsordnung gültig.

Weitere Informationen in unserer Broschüre
„Die Arbeitsordnung“





Prozedur für die Unternehmen ohne Betriebsrat

Besteht kein Betriebsrat, erstellt der Arbeitgeber den Entwurf einer Arbeitsordnung oder einer Abänderung der Arbeitsordnung und hängt den Text aus. Die Arbeitnehmer verfügen dann über eine Frist von 15 Tagen ab dem Aushang des Textes, um Bemerkungen in das Register einzutragen, das ihnen diesbezüglich zur Verfügung gestellt wird, oder sie können ihre Bemerkungen direkt an den Inspektor der Sozialinspektion weiterreichen. Nach Ablauf der Frist von 15 Tagen sendet der Arbeitgeber den Entwurf der Arbeitsordnung und das Register an den Sozialinspektor. Wurde keine Bemerkung formuliert, tritt die Arbeitsordnung so wie sie ist am 15. Tage nach Aushang des Textes in Kraft. Wurden Bemerkungen formuliert, versucht der Sozialinspektor die Parteien innerhalb einer Frist von 30 Tagen ab dem Versand der Arbeitsordnung und des Registers zu einer Einigung zu führen. Misslingt ihm dies, so sendet er direkt ein entsprechendes Protokoll an den Präsidenten der zuständigen paritätischen Kommission. Gelingt es dieser auch nicht, eine Lösung herbeizuführen, so bleibt die vorherige Arbeitsordnung gültig.

In den Unternehmen mit Betriebsrat reicht es aus, dass ein einziger Personalvertreter sein Einverständnis verweigert, um die Prozedur der Arbeitsordnung zu blockieren, weil Einstimmigkeit verlangt wird.

In den Unternehmen ohne Betriebsrat reicht es aus, dass ein einziges Personalmitglied ausdrücklich signalisiert, dass es nicht mit den Regelungen einverstanden ist, um alles zu blockieren. In diesem Fall muss der Inspektor versuchen, die Parteien in Einklang zu bringen. Gelingt ihm dies nicht, muss er die Akte an die paritätische Kommission weiterleiten, die auch versuchen muss, einen Konsens zu finden. Unterstützen die Arbeitnehmervertreter die Position ihres Arbeitnehmers, wird es keine Lösung geben und die Akte bleibt blockiert bis ein Abkommen im Unternehmen getroffen wird.

Wir raten immer dazu, die Inspektion zu verständigen, falls es Einwände gegen die Regeln und Prozeduren gibt, die der Arbeitgeber vorgeschlagen hat, auch wenn kein Betriebsrat besteht.

14/ Sind bestimmte Tests verboten?

Das Gesetz ist sehr restriktiv in Bezug auf die Tests, denen die Arbeitnehmer im Bereich Alkohol und Drogen unterzogen werden können. In diesem Rahmen muss das Mahoux-Gesetz² und der Königliche Erlass vom 28. Mai 2003 über die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer angewandt werden.

Der gesetzliche Rahmen untersagt es dem Arbeitgeber, Blut- und Urintests durchzuführen. Nur der Arbeitsarzt ist eventuell ermächtigt, bestimmte Tests im Rahmen der Gesundheitsüberwachung durchzuführen (siehe Frage 21).

Was sagt das Mahoux-Gesetz?

- Medizinische Tests und Untersuchungen oder mündliche medizinische Informationen im Hinblick auf den Erhalt von medizinischen Informationen über den Gesundheitszustand oder die Erbanlagen eines Arbeitnehmers (Kandidaten) sind nicht erlaubt, außer aus Gründen, die an die aktuelle Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers für den freien Arbeitsposten und dessen Besonderheiten gebunden sind (Art. 3, § 1).
- Biologische Tests und medizinische Untersuchungen können nur durch den Gefahrenberater-Arbeitsarzt angefragt oder durchgeführt werden (Art. 3, §3). Der Arbeitgeber oder der Vorgesetzte dürfen diese Tests und Untersuchungen nicht anfragen oder durchführen lassen.
- Der Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerkandidat muss 10 Tage vor der Untersuchung informiert werden über die Art der Information, die man sucht, die Untersuchung, die man durchführen wird und die Gründe für dieses Vorgehen (Art. 3, §2).
- Ein biologischer Test ist ein Test, bei dem eine Probe zur Analyse entnommen wird. Bluttests zur Feststellung des Alkoholkonsums und Urintests zur Feststellung des Drogenkonsums sind biologische Tests.

Drogentests und deren Grenzen (Schnelltests)

- Es handelt sich um Momentaufnahmen, die es nicht unbedingt ermöglichen, eine definitive Antwort über die Häufigkeit des Konsums und eine eventuelle Abhängigkeit zu geben. Diese Tests können Aufschluss geben über einen vorherigen Drogenkonsum, ohne dass ein Einfluss auf die Sicherheit, die Produktivität und die Funktionsweise der betroffenen Person besteht.
- Das positive Ergebnis eines einfachen Tests kann einen Hinweis auf Drogenkonsum liefern. Schnelltests, wie sie im Handel erhältlich sind (und die, wie das Wort schon sagt, ein schnelles Resultat ergeben, sind nicht wirklich präzise. Sie geben nur einen positiven oder negativen Hinweis (wurde ein bestimmter Wert überschritten?). Darüber hinaus kann man Interpretationsfehler nicht ausschließen, z.B. nach der Einnahme von bestimmten Medikamenten. Jedes positive Testergebnis müsste in einem Labor überprüft werden durch eine vertrauenswürdigeren Methode, um „positive Falschmeldungen“ auszuschließen. Der „Mehrwert“ der Schnelltests ist damit gleich null.
- Alle Drogentests (Speichel-, Urin-, Haar- und Schweißtest) müssen per Definition als biologische Tests eingestuft werden, die ausschließlich der Kompetenz eines Arbeitsarztes unterliegen.

Bei ihren Diskussionen ging die Arbeitsgruppe des LRA von dem Prinzip aus, dass Atemtests keine biologischen Tests sind und daher nicht wirklich als ein medizinischer Vorgang zu betrachten sind. Die Sozialpartner sind damit einverstanden, dass der Arbeitgeber die Möglichkeit hat, Atemtests durchzuführen, aber nur wenn diese Möglichkeit in der Arbeitsordnung vermerkt wurde im Rahmen der Bedingungen, die in Frage 11 aufgelistet sind. Alle diese Punkte sind Gegenstand eines Konsenses zwischen den Sozialpartnern. Bisher befinden sich die Alkoholtests juristisch in einer Grauzone. Die maximalistische Position wurde durch den Staatsrat in einem Erlass vom 27. Oktober 2005 (Erlass Nr. 150.861) gegeben, der besagt, dass ein „Atemtest zu einer Angabe persönlichen Charakters führt, für die ein besonderer Schutz vorgesehen ist (durch das Gesetz vom 8. Dezember 1992 über den Schutz des Privatlebens)“ und dass daher „solche Tests nur durch einen Fachmann der Gesundheitspflege durchgeführt werden dürfen, der an das Berufsgeheimnis gebunden ist“.

15/ Welche Tests dürfen durchgeführt werden und durch wen?

Die einzig genehmigten Tests, insofern der Arbeitnehmer sein Einverständnis erteilt und alle anderen Bedingungen erfüllt sind (siehe Fragen 10 und 11), sind die Atemtests (siehe Konsens in Frage 14) und die psychomotorischen Tests (Fähigkeitstests und einfache Reaktionstests, wie auf einer geraden Linie gehen).

Darüber hinaus dürfen die Tests nur zum präventiven Zweck durchgeführt werden, d.h. um festzustellen, ob der Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Funktion auszuüben. Für den Arbeitgeber kann der Test eine Möglichkeit sein, um zu wissen, ob der Arbeitnehmer unter Einfluss von Drogen oder Alkohol steht und daher unfähig ist zu arbeiten. Im Rahmen der Prävention kann ein Test auch die Existenz eines Problems aufdecken, das sich nicht auf eine Leistungsreduzierung beschränkt und das eine Verhaltensänderung erfordert, für die eine Hilfe angeboten werden kann.

Verschiedene Gründe können einen vorbeugenden Atemtest rechtfertigen:

- wenn klare Anzeichen von Trunkenheit während der Arbeitszeit bestehen;
- wenn aufgrund der Art der Arbeit jedes Risiko vermieden werden muss (zum Beispiel ein reelles Risiko für die Sicherheit im Unternehmen oder auf öffentlichen Straßen). In diesem Sinne kann man anraten, die Tests besser auf die Arbeitnehmer zu beschränken, die Sicherheitsfunktionen verrichten, Funktionen, die erhöhte Wachsamkeit erfordern oder Funktionen, die eine Gefahr für die öffentliche Sicherheit beinhalten. Bei diesen Funktionen kann man bestätigen, dass ein Risiko für die Arbeitnehmer selbst und für ihre Umgebung besteht und dass der Alkohol- oder Drogenmissbrauch die Fähigkeit des Arbeitnehmers gefährdet, diese Funktion korrekt auszuführen.

Neben Atemtests sind auch Anti-Start-Alkoholtestgeräte im Handel erhältlich. Diese Anti-Start-Tests führen dazu, dass das (Dienst-)Fahrzeug oder andere mobile Arbeitsausstattungen nicht gestartet werden können, wenn der Atemtest des Fahrers zu einem positiven Ergebnis führt.

16/ Worin besteht eine Testprozedur?

Die meisten Atemtests haben keinen gesetzlichen Beweiswert, sie können sowohl „fälschlich positive“ wie „fälschlich negative“ Resultate ergeben. Bei einem positiven Ergebnis wäre es günstig, für den betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit vorzusehen, sich verteidigen zu können.

Zu diesem Zweck sehen manche Unternehmen ähnliche Regeln wie im Straßenverkehr vor. Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, den Atemtest um eine gewisse Frist zu verschieben oder ihn nach den Regeln in der Arbeitsordnung zu verweigern. Der Arbeitnehmer sollte bei einem positiven Ergebnis das Recht haben, eine Wiederholung des Testes anfragen zu dürfen. Ist das 2. Ergebnis ebenfalls positiv, hat der Arbeitnehmer das Recht, diese Resultate anzufechten, indem er sich einer Blutanalyse unterzieht. Diese Analyse kann unter den Bedingungen durchgeführt werden, die das Privatleben schützen und die ihm die vollständige Diskretion überlassen, die Resultate dieser Analyse bekannt zu geben.

Digitale Atemtests sind glaubwürdiger als Ethyltests, aber sie haben ihre Zwänge und müssen korrekt angewendet werden. Allgemeine Faktoren können das Testresultat beeinflussen. Eine Person, die den Test durchführt kurz nachdem sie eine Zigarette geraucht hat, kann ein „fälschlich positives“ Resultat erhalten. Digitale Atemtests müssen bestimmten Normen entsprechen und müssen vor ihrer Benutzung korrekt überprüft und kalibriert werden. Jährlich müssen sie neu kalibriert werden. Es muss immer darauf geachtet werden, dass die Benutzungsbedingungen des Apparates korrekt sind. Gleiches gilt für die Messungen.

Es wird angeraten, bei jeder Etappe der Prozedur vorzusehen, dass der betroffene Arbeitnehmer das Recht hat, sich durch einen Personalvertreter (Mitglied des BR, des AGS oder der GD) begleiten zu lassen. Diese Person kann auf den guten Ablauf der Prozedur achten.

Achtung:

„Einfache“ Ethyltests, wie sie billig zum Privatgebrauch in Großkaufhäusern, Apotheken, Tankstellen usw. zu erwerben sind, sind für eine glaubwürdige Messung des Alkoholspiegels nicht angebracht. Digitale Ausstattungen, wie sie von der Polizei genutzt werden, sind wesentlich vertrauenswürdiger.

17/ Welche Sanktionen bei reduzierter Arbeitsfähigkeit wegen Einnahme von Alkohol oder Drogen?

Die Art der Sanktionen im Falle einer Regelüberschreitung kann von Unternehmen zu Unternehmen und von Sektor zu Sektor ändern. Die Sanktionen ändern auch je nach Schwere oder Häufigkeit des Alkohol- oder Drogenmissbrauchs. Da das KAA einen präventiven Charakter hat, haben die Sanktionen in der Arbeitsordnung eine gewisse Hierarchie. Das Ziel muss sein, eine Debatte über den Drogenkonsum im Unternehmen zu ermöglichen, ohne direkt zu einer repressiven Aktion überzugehen. So kann man folgendes System vorsehen:

- **1. Überschreitung:** keine Sanktion;
- **2. Überschreitung:** mündliche Verwarnung;
- **3. Überschreitung:** schriftliche Verwarnung;
- **4. Überschreitung:** Möglichkeit der Vertragsunterbrechung oder -auflösung.

Bei extremen Übertretungen kann es sich als besser erweisen, eine schnellere Prozedur vorzusehen.

Die Sanktionen: einige praktische Beispiele

Wenn der Arbeitnehmer ein einziges Mal ein schweres Problem aufweist (zum Beispiel kommt er ausnahmsweise unter Alkoholeinfluss zur Arbeit), so wird der Vorgesetzte ihn darauf ansprechen und ihn ermahnen. Ist die Fortsetzung der Arbeit nicht vernünftig, wird der Arbeitnehmer nach Hause geschickt, alleine oder unter Begleitung. Wenn sich diese Ereignisse wiederholen, muss er sich rechtfertigen. Wiederholt sich der Vorfall innerhalb von 12 Monaten, so wird der betroffene Arbeitnehmer schriftlich verwarnt. Bei weiteren Übertretungen werden andere Sanktionen getroffen, die radikalste ist dann die Entlassung.

Wenn ein Arbeitnehmer aufgrund eines chronischen Alkohol- oder Drogenkonsums unfähig ist, seine Arbeit korrekt auszuführen, kann das Unternehmen ihm die Wahl lassen zwischen einer Verbesserung seines Verhaltens innerhalb von einem bis drei Monaten oder einer Sanktion, falls ihm dies nicht gelingt. Andererseits bietet das Unternehmen ihm eine Hilfe an. Nutzt er diese Hilfe, hat er 12 Monate Zeit, sich einer Behandlung zu unterziehen. Das Unternehmen und der betroffene Arbeitnehmer legen klare Modalitäten fest bezüglich der Arbeitsleistungen während der Behandlungszeit und die Einhaltung dessen, was mit Dritten vereinbart wurde, die in die Behandlung eingebunden sind. Verbessert der Arbeitnehmer sein Verhalten nicht und lehnt er die Hilfe ab, werden Sanktionen getroffen, worunter die radikalste die Entlassung ist.



18/ Kann ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer entlassen, wenn der Alkoholtest positiv ist?

In Belgien kann ein Arbeitgeber juristisch gesehen jederzeit einen Arbeitnehmer entlassen: Er ist nicht verpflichtet, eine Begründung anzugeben. Schlimmstenfalls muss der Arbeitgeber eine Kündigungs- oder Unterbrechungsentschädigung zahlen oder eine Strafe wegen willkürlicher Entlassung.

Die Arbeitgeber benötigen keinen Alkoholtest, um einen Arbeitnehm er entlassen zu können. Dysfunktionen eines Arbeitnehmers, schlechte Resultate, wiederholte Arbeitsunfähigkeit, mehrere aufeinander folgende negative Bewertungen, wiederholte Fehler, usw. sind ausreichende Gründe, die die Arbeitgeber angeben, um Entlassungen vorzunehmen, ohne dass dies Alkohol- oder Drogenkonsum voraussetzt.

Manche Arbeitgeber glauben zu Unrecht, dass ein Alkoholtest das Wundermittel sei, um unmissverständlich festzustellen, dass der Arbeitnehmer einen schweren Fehler begangen hat und um ihn aus schwerwiegendem Grund ohne Entschädigung zu entlassen. Es ist sicher aus diesem Grund, dass die Arbeitgeber sich sehr für Alkoholtests interessieren. Sie profitieren von einem günstigen Moment, um den Test durchzuführen und die Sache ist geritzt!

Das Problem ist aber viel komplexer. Die Rechtsprechung ist sich nicht darüber einig, den Trunkenheitszustand als gültigen Grund für eine Entlassung aus schwerwiegendem Grund anzusehen. Ein schwerwiegender Grund ist eine seriöse Verfehlung, die die Fortsetzung der beruflichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitge-

ber und Arbeitnehmer sofort und definitiv unmöglich macht. Das beinhaltet auch, dass die Entlassung innerhalb von drei Tagen nach ausreichender Kenntnis des Geschehens erfolgen muss. Das Arbeitsgericht muss von Fall zu Fall entscheiden, ob der Trunkenheitszustand einen schwerwiegenden Fehler darstellt, der eine Entlassung rechtfertigt.

Der Busfahrer, der Kinder im betrunkenen Zustand transportiert, kann natürlich entlassen werden, wie auch die Arbeitnehmer einer Nuklearzentrale, die im Kontrollraum für die Überwachung zuständig sind, oder der Chirurg im Operationssaal. Anders sieht es aber aus für einen Handelsvertreter, der nach einem üppigen Essen mit Kunden leicht angetrunken nach Hause fährt oder für H. Durand, der ein wenig zuviel auf dem Geburtstag des Kollegen getrunken hat, oder für den Barmann, der am Ende seines Dienstes ein wenig grau aussieht.

Die Rechtsprechung ermöglicht es uns, folgende Elemente zu unterscheiden. Eine leichte oder einmalige Trunkenheit, die das Unternehmen nicht beeinträchtigt, wird im Allgemeinen nicht als schwerwiegender Grund akzeptiert. Wiederholte Trunkenheit, trotz Ermahnungen des Arbeitgebers, kann als Element für eine Entlassung aus schwerwiegendem Grund gelten, vor allem, wenn das Verhalten des Arbeitnehmers das gute Funktionieren des Unternehmens seriös beeinträchtigt.

Auch in diesem Bereich ist Vorsicht geboten.

Wird ein Arbeitsgericht mit einem Streitfall über die Existenz eines schwerwiegenden Grundes betraut, wird der Richter allen konkreten Elementen der Akte Rechnung tragen.

Manche Richter weigerten sich schon, wiederholte Trunkenheit anzuerkennen, weil diese die Folge einer Gewöhnung an den Alkohol sei und es sich daher eher um ein Gesundheitsproblem handelt als um einen schwerwiegenden Fehler. Der Richter wird auch mildernden oder erschwerenden Elementen Rechnung tragen. Die Tatsache, unter diesen oder jenen Umständen (Pensionierung eines Kollegen) Alkohol zu konsumieren, kann als mildernder Umstand betrachtet werden. Die Ausführung einer Sicherheitsfunktion kann als erschwerendes Element betrachtet werden, zum Beispiel, wenn man im betrunkenen Zustand ein Fahrzeug fährt. Der Richter wird von Fall zu Fall entscheiden, ob es sich um einen schwerwiegenden Fehler handelt. Deshalb ist es sehr wichtig, ob die betroffene Person ein Fahrer, ein Chirurg oder ein Buchhalter ist.

Erinnern wir daran, dass die im Handel verfügbaren Ethyltests keinen Beweiswert haben, da deren Ergebnisse wenig vertrauenswürdig sind. Im Gegensatz zu

dem, was die Verkehrsordnung vorsieht, sind diese Tests nicht kalibriert und keine Regel besagt, was erlaubt oder verboten ist: 0 Gramm Promille oder 0,5 Gramm Promille oder auch 0,8 Gramm Promille? Was ist für einen Chirurg, einen Buchhalter, einen Handelsvertreter oder einen Barmann erlaubt? In der Verkehrsordnung erbringt auch der Bluttest den endgültigen Beweis.

Der Zweck der im Rahmen der Alkohol- und Drogenpolitik durchgeführten Tests kann nur in der Prävention bestehen, es kann nur darum gehen, festzustellen, ob der Arbeitnehmer in der Lage ist, seine Arbeit auszuführen.

Um also zu entscheiden, ob eine Trunkenheit als schwerwiegender Grund betrachtet werden kann, der zur Entlassung führt, muss das Gericht die Tatsachen von Fall zu Fall bewerten. Die Rechtsprechung ist gewöhnlich restriktiver. Es genügt nicht, dass der Arbeitgeber bestätigt, dass sich der Arbeitnehmer im betrunkenen Zustand befand, da er sich bei der Ausführung seiner Arbeit unentschlossen und unvorhersehbar verhielt, damit er die Anerkennung des schwerwiegenden Grundes erhält. Ein Trunkenheitszustand, der von Zeugen bestätigt wird (Vorgesetzte und Kollegen), ist ein unanfechtbarer Beweis. Zwischen diesen beiden Extremen besteht eine ziemlich breite Grauzone, mit allen Schwierigkeiten, den Beweis zu erbringen.

Viele Arbeitsordnungen beschreiben die Gründe, die als „schwerwiegend“ betrachtet werden können. Obschon diese Beschreibung für den Richter nicht verbindlich ist und dieser nach seiner eigenen Einschätzung handeln kann, könnte die Tatsache, dass ein Trunkenheitszustand am Arbeitsplatz zum Beispiel als Grund für eine Entlassung angegeben wird, ein wichtiges Element sein für die Einschätzung des Richters, wenn das Unternehmen eine klare Präventivpolitik betreibt. In der Tat: Entweder ist diese Prävention im Falle der Trunkenheit ein Misserfolg oder die Arbeitnehmer verstoßen vorsätzlich gegen die Regeln.



19/ Welchen Nutzen haben die Tests?

Die Anhörungen, die der LRA durchführte, zeigten auf, dass die Tests für eine effiziente Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen nicht notwendig sind. Trotzdem werden Sie Arbeitgeber treffen, die scheinbar überzeugende Argumente für die Tests hervorbringen. Der Mehrwert dieser Test ist sehr relativ: Sie sind nicht notwendig, um eine Dysfunktion oder eine Leistungsreduzierung festzustellen, was das Schlüsselkriterium in der Philosophie des KAA ist. Ein Test, der eine Vergiftung feststellt, beweist nicht unbedingt eine Arbeitsunfähigkeit, zumindest solange der Arbeitnehmer in der Lage ist, normal zu funktionieren (d.h. solange er die vollständige und ständige Kontrolle seiner Handlungen behält).

Darüber hinaus ist die abschreckende oder präventive Wirkung der Tests nicht bewiesen. Sind die Dysfunktionen eines Arbeitnehmers zum Beispiel an Probleme gebunden, die er vergessen möchte, wird die Eventualität, einem Test unterzogen zu werden, keine Auswirkung auf sein Verhalten haben. Die Durchführung von Tests können auch negative Folgen haben. Die Beziehungen zwischen den Arbeitnehmern und die Stimmung im Unternehmen können sich verschlechtern und die Aufmerksamkeit kann von den bestehenden Regeln und Bestimmungen abgewendet werden. Andererseits besagt das KAA ausdrücklich, dass sich das Unternehmen mit einer Alkohol- und Drogenpolitik begnügen kann, die auf Drogen- und Alkoholtests basiert.



20/ Beeinträchtigen die Tests das Privatleben?

Neben dem Mahoux-Gesetz, das bestimmte Tests untersagt (siehe Frage 14), muss man auch das Recht auf den Schutz des Privatlebens und der physischen Integrität³ respektieren. Es handelt sich jedoch nicht um ein absolutes Recht, eine Einmischung in das Recht auf physische Integrität ist unter folgenden Bedingungen erlaubt:

- Sie muss sich in einen gesetzlichen Rahmen einschreiben (z.B. ein Gesetz, ein Königlicher Erlass, ein KAA oder eine Arbeitsordnung).
- Sie muss einen legitimen Zweck erfüllen (Prinzip der Legalität); es ist ein guter Grund erforderlich, um Tests durchzuführen. Die Sicherheit und die Gesundheit des betroffenen Arbeitnehmers und seiner Kollegen können als legitimer Grund gelten, um Tests am Arbeitsplatz durchzuführen, da der Arbeitgeber das Recht und die Pflicht hat, auf die Sicherheit und die Gesundheit in seinem Unternehmen zu achten.

• Sie muss sachdienlich sein und proportioniert. Man muss sich immer auf den am wenigsten invasiven Test beschränken, indem man die konkreten Umstände berücksichtigt. Das bedeutet, dass der Arbeitnehmer nur Tests durchführen kann, wenn er die Resultate, die er aufgrund dieser Tests erhält, nicht auf anderen Wegen erhalten kann. Im Namen des Prinzips der Sachdienlichkeit ist es besser, die Tests auf die Arbeitnehmer zu beschränken, die bestimmten Risikoposten oder –funktionen zugewiesen sind, oder die einen Einfluss auf die Sicherheit und die Gesundheit Dritter haben (Transportsektor, Gesundheitssektor, Atomzentralen, usw.). Im Falle der Sicherheitsfunktionen stellt der Alkohol- und Drogenkonsum ein Risiko für die Sicherheit dar und gefährdet dessen Fähigkeit, die fragliche Funktion auszuüben.

³ Alkohol- oder Drogentests verletzen das Recht auf physische Integrität. Dieses Recht wird durch den Art. 8.1 der europäischen Konvention für den Schutz der Menschenrechte und der Grundfreiheiten gewährt, nach dem jede Person Anrecht auf den Schutz des Privatlebens hat



21/ Darf der Arbeitsarzt einen Alkohol- oder Drogentest im Rahmen der medizinischen Untersuchung durchführen?

Der KE über die Gesundheitsüberwachung der Arbeitnehmer erstellt ein Inventar der Untersuchungen, die bei der periodischen Gesundheitsbewertung mindestens durchgeführt werden müssen (Kodex, +Titel I, Kap. IV, Art. 28 und 31). Nur der Arbeitsarzt ist ermächtigt, diese Untersuchungen vorzunehmen. Es wird nicht ausdrücklich auf Alkohol- und Drogentests verwiesen. Neben der Berufsanamnese und der klinischen Untersuchung muss der Arbeitsarzt Anomalien und Gegenanzeigen für den fragten Posten aufspüren. Diese vage Bestimmung ermöglicht es dem Arbeitsarzt, aus eigener Initiative heraus einen Alkohol- oder Drogentest durchzuführen.

Der Arbeitgeber kann den Arbeitsarzt nicht dazu verpflichten, bestimmte Tests durchzuführen. Um den Arbeitsärzten trotzdem bestimmte Richtlinien zu geben, legte der Ärztestand in 2008 die Bedingungen fest, unter denen ein Arzt einen Urintest durchführen kann, um eine Suchtkrankheit festzustellen. Obschon diese Anleitung an sich keinen zwingenden juristischen Wert hat, bildet er in der Praxis einen guten Referenzpunkt für die Vorsicht, die der Arbeitsarzt walten lassen muss.

Zusammengefasst: Unter besonderen Umständen und strikten Bedingungen können Alkohol- und Drogentests zum Arsenal eines Arbeitsarztes gehören. Der Arbeitsarzt darf nur aus eigener Initiative entscheiden, insofern dies zur Feststellung der Arbeitsfähigkeit und in individuellen Fällen zur Bewertung der Fähigkeit, eine **Sicherheitsfunktion oder eine Funktion mit erhöhter Wachsamkeit auszuführen**. Eine zusätzliche Aufspürung einer Alkohol- oder Drogenabhängigkeit ist nur gerechtfertigt, wenn der Arbeitsarzt über eine Vermutung verfügt aufgrund der Anamnese und der klinischen Untersuchung und die mit Bestimmtheit nur durch einen zusätzlichen Test bestätigt werden kann. Diese Vermutung muss, seiner Meinung nach, ein potentielles Risiko für die Sicherheit des Arbeitnehmers oder seiner Kollegen darstellen. In der Praxis ist dies nur möglich für einen Arbeitnehmer mit einer Sicherheitsfunktion oder einer Funktion mit erhöhter Wachsamkeit. Diese Tests sind also einer Reihe von Bedingungen unterworfen.

Der integrale Text der Anleitung des Landesrates des Ärztestandes ist verfügbar auf der Internetseite:

www.ordomedic.be

22/ Was geschieht, wenn der Arbeitsarzt bei der medizinischen Kontrolle ein Problem feststellt?

Bei einer periodischen ärztlichen Untersuchung spürt der Arbeitsarzt manchmal ein Alkohol- oder Drogenproblem auf. Oft handelt es sich nur um eine Vermutung, die sich auf eine Gesamtheit von Signalen oder Anzeichen einer möglichen Abhängigkeit bezieht. Der Arbeitsarzt ist nicht dafür dan eventuelle Sanktionen zu erteilen: Die Vorgesetzten müssen auf die Arbeit des Arbeitnehmers achten und eventuell Maßnahmen ergreifen.

Trotzdem kann der Arbeitsarzt eine Rolle in solchen Situationen spielen. Der Artikel 13 des KAA besagt, dass der Arbeitgeber darauf achtet, dass in seinem Unternehmen ein Rahmen geschaffen wird, der den Gefahrenberatern (und vor allem dem Arbeitsarzt) ermöglicht, ihre Rolle in der Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen im Unternehmen optimal auszuführen. Der Arbeitsarzt, der im Rahmen der Risikobewertung Risiken bei der Ausführung der Arbeit feststellt und davon ausgeht, dass diese auf Alkohol- oder Drogenkonsum zurückzuführen sind, informiert den Arbeitnehmer über den Beistand, den er im Unternehmen finden kann, über die Möglichkeit, sich an seinen Hausarzt zu wenden oder an spezialisierte Dienste oder Institutionen. Er kann selbst Kontakt aufnehmen zu einem außenstehenden Intervenierenden, wenn er glaubt, dass der Arbeitnehmer nicht in der Lage ist, dies selbst zu tun und

unter Vorbehalt, dass dieser einverstanden ist.

Andererseits wäre es vernünftig, dass das Unternehmen den Arbeitsarzt als Kontaktperson für die Behandlung der betroffenen Person bezeichnet. Am Ende der Behandlung kann er die Wiedereingliederung ins Unternehmen vereinfachen und den Kontakt mit den Kollegen und der Direktion behalten. In diesem ganzen Prozess bleibt er natürlich an das Berufsgeheimnis gebunden und an die erforderliche Unabhängigkeit gegenüber dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmern.

23/ Welche Rolle spielen die Polizeidienste?

Unter manchen Fahrbedingungen kann ein Arbeitgeber die Intervention der Polizei anfragen. Die **Verkehrsordnung** untersagt es, einer Person ein Fahrzeug anzuvertrauen, die strafbare Anzeichen von Alkohol im Blut oder im Atem aufweist. Dieses Verbot gilt auch für den Arbeitgeber, der einem betrunkenen Arbeitnehmer⁴ kein Fahrzeug anvertrauen darf.

Die Verkehrsordnung ermächtigt die föderale und lokale Polizei ausdrücklich, einen Atemtest bei Fahrern durchzuführen, die sich auf öffentlichem Gelände befinden oder bei jeder Person, die sich auf öffentlichem Gelände dazu anschickt, ein Fahrzeug zu fahren⁵.

Unter öffentlichem Gelände versteht man die öffentlichen Wege, der Öffentlichkeit zugängliches Gelände und die nicht öffentlichen Gebiete, die aber für eine gewisse Anzahl von Personen zugänglich sind. Nicht öffentliche Gebiete sind öffentliche Plätze, deren Zugang nur für die Inhaber einer Genehmigung oder einer Sondererlaubnis möglich ist. Die Rechtsprechung⁶ gibt einige Beispiele:

- das Fabrikgelände, dessen Zugang nur für die Arbeitnehmer und Lieferanten genehmigt ist;
- die Plätze mit einem engen Straßennetz und ständig zugänglich für das Personal, die Lieferanten und Besucher, auch wenn der Zugang zu diesen Plätze geschlossen ist und für die Inhaber einer Zutrittskarte oder einer Genehmigung reserviert ist.

Zusammengefasst: eine Intervention der Polizei ist nur möglich, wenn es darum geht, die öffentliche Sicher-

heit zu wahren. Die Polizei darf nur intervenieren um einen Trunkenheitszustand auf öffentlichem Gebiet festzustellen. Sie ist nicht dafür zuständig, die Trunkenheit eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zu bestätigen. Es gibt eine klare Grenze zwischen den Kompetenzen der Polizeidienste und denen der Arbeitgeber.

In Anbetracht der Beispiele gilt die Bestimmung der "öffentlichen Plätze" des Gesetzes über die Straßenverkehrspolizei auch für Fabrikgelände, wohin sich Fahrer zum Beispiel hinbegeben müssen. Folglich kann die Polizei eine begrenzte Anzahl von Protokollen auf diesen Plätzen erstellen; sie kann zum Beispiel feststellen, dass eine Person sich in einem Zustand der Trunkenheit oder der Alkoholvergiftung befindet..

⁴ Art. 59 des Gesetzes vom 16. März 1968 über die Straßenverkehrspolizei

⁵ Art. 28 des Gesetzes vom 16. März 1968 über die Straßenverkehrspolizei

⁶ Parlamentarische Frage von Isabelle Durant, Senat, 3-4114



Es ist auch möglich, sich an die Polizei zu wenden, um einen „Trunkenheitszustand auf öffentlichen Gelände“ feststellen zu lassen, d.h. einen Trunkenheitszustand, den egal wer feststellen lassen kann und der sich an einem öffentlichen Ort befindet.

Der öffentliche Charakter eines Ortes zeigt sich darin, dass dieser der Öffentlichkeit zugänglich ist⁸. Ein Ort steht der Öffentlichkeit offen, sobald und solange jeder sich dort aufhalten darf, gleich welchem normalen Zweck dieser Ort zugeordnet ist. Die Räume oder Plätze eines Unternehmens, wo sich Lieferanten, Kunden oder andere Besucher hinbegeben, können oft als öffentliche Plätze angesehen werden, im Sinne dieser Bestimmung. Der Begriff des öffentlichen Ortes kann hingegen nicht oder nur schwer für einen Raum oder einen Platz gelten, dessen Zugang den Arbeitnehmern reserviert ist.

Zusammengefasst: Eine Intervention der Polizei ist nur möglich, wenn es darum geht, die öffentliche Sicherheit zu wahren. Die Polizei darf nur intervenieren um einen Trunkenheitszustand auf öffentlichem Gebiet festzustellen. Sie ist nicht dafür zuständig, die Trunkenheit eines Arbeitnehmers am Arbeitsplatz zu bestätigen. Es gibt eine klare Grenze zwischen den Kompetenzen der Polizeidienste und denen der Arbeitgeber.



⁷ Gesetz-Erlass vom 14. November 1939 über die Bestrafung der Trunkenheit

⁸ Art. 14 des Gesetz-Erlasses vom 14. November 1939 über die Bestrafung der Trunkenheit. In der nicht erschöpfenden Aufzählung des Art. 14 wird ausdrücklich hingewiesen auf „Fabriken oder Baustellen“, zum Beispiel.

24/ Dürfen die Tests durch einen Wachdienstbeamten durchgeführt werden?

Ja, wenn diese Tests erlaubt sind und die 20 Bedingungen (siehe Frage 11) respektieren. Der Arbeitgeber darf nicht einseitig bestimmen, dass das Wachpersonal die Tests im Unternehmen durchführt. Manche Wachgesellschaften bieten neben ihrem Wachdienst Kontrolltests oder andere Techniken der Kontrolle des Alkohol- und Drogenkonsums an, um ihren Marktanteil zu erhöhen. Die Unternehmen könnten dazu verleitet werden, dies zu akzeptieren, ohne immer zu überprüfen, ob die Bedingungen für die Tests respektiert werden. Die Delegierten müssen in allen Fällen darauf achten, dass diese Bedingungen effektiv erfüllt werden.



25/ Darf mein Arbeitgeber fragen, ob ich bestimmte Medikamente einnehme?

Das ist strikt verboten: Der Arbeitgeber darf Sie nicht fragen, ob und welche Medikamente Sie einnehmen; Sie können es daher ablehnen, zu antworten. Der Medikamentenkonsum untersteht dem Arztgeheimnis. Nur ein Arbeitsarzt darf sich im Rahmen der Gesundheitsüberwachung darüber informieren; er darf diese Angaben nicht an den Arbeitgeber weiterleiten.

Welche Gefahren können von Medikamenten ausgehen?

Ob sie ärztlich verschrieben wurden oder nicht, manche Medikamente haben negative Nebenwirkungen, vor allem die Beeinflussung der Reaktionsmöglichkeiten und der Wahrnehmungsfähigkeit, zum Beispiel indem sie zu Benommenheit oder Muskelentspannungen führen. Medikamente, die die Reaktionsfähigkeit beeinflussen sind diejenigen, die das Nervensystem durcheinander bringen, aber sie sind nicht die einzigen. Mehr als 400 Medikamente beeinflussen die Reaktionsfähigkeit. Es handelt sich zum Beispiel um Schlafmittel und Beruhigungsmittel, Antidepressiva und Medikamente gegen andere psychologische Probleme, manche Analgetika, Medikamente gegen Husten, die Kodein beinhalten, usw. Da die Reaktion auf ein Medikament von Person zu Person verschieden ist, ist es schwer vorherzusehen, ob ein Medikament die Reaktionsfähigkeit beeinträchtigt wird und welche Dosierung erforderlich ist, damit diese Reaktion auftritt.

26/ Welche Rolle spielen die Delegierten in der Alkohol- und Drogenpolitik im Unternehmen?

Der AGS muss sich an der Ausarbeitung der Präventionspolitik beteiligen, da seine allgemeine Aufgabe darin besteht, alle Mittel zu suchen und vorzuschlagen und aktiv zu allem beizutragen, was unternommen wird, um das Wohlbefinden der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz zu fördern. Eine präventive Alkohol- und Drogenpolitik gehört in diesen Kontext. Der AGS und der BR müssen, jeder in seinem Kompetenzbereich, Informationen erhalten und ein vorheriges Gutachten über alle diesbezüglichen in Betracht gezogenen Maßnahmen erstellen.

In der ersten Phase muss der AGS zu einem Konsens finden über die Grundsätze und Ziele der Alkohol- und Drogenpolitik, die Gegenstand einer Grundsatz- oder Absichtserklärung sein werden. Dieser Konsens ist wichtig um eine effiziente Politik führen zu können. Eine Präventionspolitik im Bereich Alkohol und Drogen wird zu besseren Resultaten führen, wenn sie im Unternehmen eine breite Anhängerschaft findet.

Wenn das Unternehmen sich in einer zweiten Phase engagiert, müssen die vereinbarten Regeln und Prozeduren in der Arbeitsordnung vermerkt werden, was die vorherige Genehmigung durch den Betriebsrat erfordert. So werden alle Arbeitnehmer gegen willkürliche Sanktionen geschützt und jeder ist über die Unternehmenspolitik informiert. Da der AGS und der BR in die Alkohol- und Drogenpolitik einbezogen sind, müssen die Schritte und Interventionen der Personalvertreter in diesen beiden Organen abgestimmt werden.

Wurde die Alkohol- und Drogenpolitik einmal im Unternehmen vereinbart und entschieden, muss für deren Umsetzung und Fortsetzung gesorgt werden. Der AGS hat eine wichtige Aufgabe: die Umsetzung und die Resultate dieser Politik im Hinblick auf die festgelegten Ziele bewerten. Diese Bewertung könnte zu einer Anpassung der Politik führen.

Wie erkennt man die Zeichen eines Alkohol- oder Drogenkonsums und wie reagieren?

Wenn Personen ein Alkoholproblem haben, erscheinen nach einiger Zeit gewisse Symptome und ihr Verhalten ändert sich. Sie sind leichter irritiert und werden schneller aggressiv, arbeiten weniger gut, haben ein schlechtes Gedächtnis und Konzentrationsschwierigkeiten, essen viel weniger, verbreiten einen penetranten Azetongeruch, vernachlässigen ihre äußere Erscheinung und haben zitterige Hände.

Wenn Sie wirklich den Eindruck haben, dass einer Ihrer Kollegen ein Problem hat, warten Sie nicht zu lange, bevor Sie mit Ihrem Vorgesetzten, dem Gefahrenberater oder einer Vertrauensperson im Unternehmen darüber reden. Es kommt nicht selten vor, dass die Kollegen intervenieren, wenn das Problem schon seit Jahren besteht. In diesem Fall ist es meistens schon zu spät.

Wenn Ihr Kollege ein Alkoholproblem hat, isolieren oder meiden Sie ihn nicht, das verschlimmert nur die Situation. Die Personen, die ein Alkoholproblem haben, sind im Allgemeinen verletzbar und die sozialen Kontakte sind sehr wichtig, damit sie ihr Selbstvertrauen behalten.

Jedem seine Rolle: Ein Delegierter ist kein Therapeut. Alkoholismus und Drogenabhängigkeit benötigen Behandlungen durch spezialisierte Personen. Ein Delegierter ist absolut unfähig, diese Rolle zu spielen. Seine Rolle besteht darin, seinen Kollegen davon zu überzeugen, sich helfen zu lassen. Er kann ihm zum Beispiel sagen, dass sein Verhalten auch die Sicherheit seiner Kollegen gefährdet oder mit ihm über den Alkohol- oder Drogenkonsum am Arbeitsplatz sprechen. Es ist auch möglich, interessierten Arbeitnehmern Vorbeugungsbroschüren zur Verfügung zu stellen. Die Rolle des Delegierten beschränkt sich auf die Situation der betroffenen Person am Arbeitsplatz. Er kann nicht in das Privatleben seines Kollegen eingreifen.



27/ Welche Rolle müssen die Vorgesetzten in der Alkohol- und Drogenpolitik spielen?

Die Vorgesetzten führen, jeder auf seiner Ebene, die Alkohol- und Drogenpolitik des Arbeitgebers aus. Sie müssen die notwendige Schulung erhalten, um fähig zu werden, Problemsituationen zu erkennen und angemessen zu reagieren. Sie spielen eine Hauptrolle in der innerhalb des Unternehmens einzuhaltenden Prozedur, wenn Dysfunktionen am Arbeitsplatz festgestellt werden, die auf einen eventuellen Alkohol- oder Drogenkonsum zurückzuführen sind. Sie sind ebenfalls in die Methode und Prozedur einbezogen, die bei der Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit einzuhalten sind.



28/ Welche Rolle spielt der Gefahrenberater in der Alkohol- und Drogenpolitik?

Es ist verboten, einen internen oder externen Gefahrenberater zu bitten, sich an der repressiven Politik des Unternehmens zu beteiligen, da er unabhängig sein muss.

Es ist dem Arbeitgeber verboten, einen Gefahrenberater-Arbeitsarzt hinzuzuziehen, um einen Test durchführen zu lassen mit der Absicht, eine Sanktion gegen einen Arbeitnehmer zu begründen.

Dagegen müssen die Gefahrenberater in die Ausarbeitung einer Präventionspolitik eingebunden werden. Sie können eine Rolle spielen bei den Schulungs- und Informationsinitiativen, die im Rahmen der Alkohol- und Drogenpolitik organisiert werden. Im Rahmen der Vorbeugung hält aber nichts den Gefahrenberater des internen Dienstes davon ab, einen Test durchzuführen, der den Vorschriften in der Arbeitsordnung entspricht. Eine Konzertierung im BR kann nützlich sein um zu überprüfen, ob der Gefahrenberater angesichts der Realitäten des Unternehmens, die am besten geeignete Person zu diesem Zweck ist.

Der Artikel 13 des KAA besagt, dass der Arbeitgeber in einem Unternehmen einen Rahmen schaffen muss, um den Gefahrenberatern zu ermöglichen, ihre Rolle in der Vorbeugungspolitik des Unternehmens voll auszufüllen. Dies betrifft alle Gefahrenberater, vor allem den Arbeitsarzt und den Präventionsberater für die psychosozialen Aspekte.

Jeder Gefahrenberater, der beim Kontakt mit den Arbeitnehmern Risiken am Arbeitsplatz feststellt, die an Alkohol- oder Drogenkonsum gebunden sein können, informiert den Arbeitnehmer über die im Unternehmen bestehenden Hilfsangebote. Er informiert ihn auch über die Möglichkeit, sich an seinen Hausarzt zu wenden oder an spezialisierte Dienste oder Dienstleistungen. Er kann selbst Kontakt aufnehmen mit einem externen Intervenierenden, wenn er davon ausgeht, dass der Arbeitnehmer selbst nicht in der Lage ist, dies zu tun, falls dieser Arbeitnehmer damit einverstanden ist.

29/ Welche Rolle kann der Gefahrenberater-Arbeitsarzt spielen?

Ein Arbeitsarzt kann nur die vom Gesetz vorgesehenen Untersuchungen und Konsultationen vornehmen. Ein Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmer nur zum Arbeitsarzt schicken für die obligatorischen Untersuchungen bei der Einstellung, für die periodischen Untersuchungen und für die Untersuchungen bei einer Arbeitswiederaufnahme. Der Arbeitnehmer kann eine spontane Konsultation anfragen, wenn er Gesundheitsprobleme spürt, die er auf einen Mangel an Prävention am Arbeitsplatz zurückführt.

Bei diesen Untersuchungen bewertet der Arbeitsarzt die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers für eine gegebene Funktion. Er kann nur entscheiden, ob der Arbeitnehmer für diesen Posten oder diese Funktion arbeitsfähig ist. Dazu stellt er zunächst Fragen (eventuell über einen Standardfragebogen) und führt eine klinische Untersuchung des Arbeitnehmers durch. Der Arbeitsarzt ist an die berufliche Schweigepflicht gebunden. Er darf den Arbeitgeber nicht über die Gründe informieren, aus denen er einen Arbeitnehmer als arbeitsunfähig einstuft.



30/ Welche spezialisierten Organismen können Hilfe und Informationen anbieten?

Ab der Ausarbeitung und bis zur Umsetzung und Bewertung der Alkohol- und Drogenpolitik fragt der Arbeitgeber die Meinung des internen und/oder externen Dienstes für Vorbeugung und Schutz am Arbeitsplatz (Art. 5 des KAA). Aufgrund der Komplexität der Problematik ist der externe Dienst, dem der Arbeitgeber angeschlossen ist, das erste Organ, an das er sich wenden muss. Die meisten EDGS bieten Hilfsprogramme zur Erstellung einer Alkohol- und Drogenpolitik an.

Andere in Alkohol- und Drogenfragen spezialisierte Organismen können hinzugezogen werden, vor allem der Verband der Institutionen für Drogenabhängige (www.feditowallone.be und www.feditobwl.be), Info drogues (www.infordrogues) Santé et Entreprise (www.sante-entreprise.be).

Die Nota des LRA schlägt im Anhang 1 eine detaillierte Übersicht vor.



