

Rechtliche Probleme von Dienst- / Betriebsvereinbarungen Sucht und betrieblichen Stufenplänen

Jürgen Fleck

I. Überblick

Inzwischen sind Betriebsvereinbarungen zur Alkoholproblematik auch in die "Kochbücher" der Juristen eingegangen. Mindestens in einem Rechtsformularbuch ist eine entsprechende Empfehlung mit Mustertext enthalten. Ich will hier einmal dahingestellt sein lassen, ob es sich um das "gelbe vom Ei" handelt, in der Bundesrepublik Deutschland existieren mittlerweile tausende von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Suchtproblematik, überwiegend zur Alkoholthematik. Der Boom der Betriebsvereinbarungen insbesondere zu Beginn der achtziger Jahre ging von der Vorstellung aus, daß Alkoholmißbrauch dienst- und arbeitsrechtlich nicht zulässig ist. Es entwickelten sich die sog. Interventions- oder Stufenprogramme, in denen ein gestufter Sanktionskatalog bis hin zur Kündigung ging. Vielfach war an letzter Stelle der Kette die Kündigung vorgesehen. Es durfte inzwischen ein "alter Hut" sein, daß ein solcher Automatismus nicht zulässig ist, da hierdurch das individuelle Kündigungsschutzrecht unterlaufen würde. Dies zeigt, daß Betriebsvereinbarungen grundsätzlich - selbstverständlich - an geltende Gesetze gebunden sind. Banal ausgedrückt: Der Kündigungsschutz hat Vorrang.

Dies gilt jedoch nicht für sonstige Disziplinarmaßnahmen, die durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers gedeckt sind, wie beispielsweise Abmahnungen.

Die Stufenpläne haben sich insbesondere entwickelt, weil Therapeuten der Auffassung waren, der Leidensdruck müsse erhöht werden. Diese Therapievorstellungen deckten sich nicht immer - und teilweise auch heute noch nicht - mit den Bestimmungen des Arbeitsrechts.

Dies zeigt sich insbesondere darin, daß die Vorstellung der verhaltensbedingten Kündigung auf das Krankheitsbild Sucht nicht paßt. Das Bundesarbeitsgericht hat schon 1987 eindeutig und klar entschieden, daß wegen eines Fehlverhaltens, das auf der Alkoholkrankheit beruht,

nur eine personenbedingte Kündigung ausgesprochen werden könne. An diese Rechtsprechung mußten die bestehenden Betriebsvereinbarungen angepaßt werden, bzw. sie sollte berücksichtigt werden bei Neuabschluß von Betriebsvereinbarungen. Heute sind diese Gedanken vielfach in die Betriebsvereinbarungen bereits eingegangen. Es wird aber immer noch oft verkannt, daß personen-, also krankheitsbedingte, und verhaltensbedingte Kündigungsgründe nebeneinander bestehen können. Es ist deshalb nicht per se unzulässig einen Sanktionskatalog zu erstellen. Dieser Sanktionskatalog ist jedoch unwirksam, wenn es sich um krankheitsbedingtes Fehlverhalten handelt.

Aus dem Gedanken der Primärprävention und der Fürsorgepflicht, teilweise aber auch aus falsch verstandenem Missionseifer setzen Interventionen schon früh an, wenn also nur irgendwie geartete Auffälligkeiten entdeckt werden. Auch wenn es der eine oder andere bedauern mag und auch wenn es für Prophylaxe und Therapie möglicherweise nicht hilfreich ist: Die rechtlichen Bestimmungen gehen vor, da ansonsten ein ungerechtfertigter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers erfolgte. Dies bedeutet, daß eine Interventionsmöglichkeit erst dann, jedenfalls im Sinne von Sanktionen oder Auflagen, gegeben ist, wenn ein arbeitsvertragswidriges Verhalten des Arbeitnehmers vorliegt. Eine frühere Intervention, selbst wenn sie im Sinne der Primärprävention gut gemeint ist, kann auch durch Betriebsvereinbarungen nicht statuiert werden, insofern gelten die eingangs genannten gesetzlichen Grenzen.

Gesetzliche Grenze oder Auftrag ist aber auch der Gleichheitsgrundsatz aus Artikel 3 Grundgesetz, der sich im Arbeitsrecht als Gleichbehandlungsgrundsatz spezifiziert. Um diesem Grundsatz zu genügen, ist es sehr wohl angezeigt, Betriebsvereinbarungen abzuschließen. Hierdurch wird nicht nur die Gleichbehandlung gewahrt, sondern auch Transparenz geschaffen. Es gibt jedoch nicht **die** Betriebsvereinbarung. Die Vereinbarung läßt sich am besten kennzeichnen als "Gesetz des Betriebes". Hieraus ergibt sich, daß es jeweils auch auf die individuellen Verhältnisse der Unternehmen ankommt. Ich darf an dieser Stelle nur verweisen auf die Standards der Alkohol-, Tabak-, Drogen- und Medikamentenprävention in deutschen Unternehmen und Verwaltungen, die in der Expertise für die Deutsche Hauptstelle für Suchtgefahren aufgestellt sind und die auch Textanregungen zur Gestaltung von Betriebsvereinbarungen enthalten, im übrigen sind diese Anregungen und Muster auch in der inzwischen vielfältigen Literatur angegeben. Es geht hier darum, den Rahmen zu

bestimmen. Innerhalb der genannten gesetzlichen Grundlagen besteht eine weitgehende Regelungskompetenz der Betriebspartner.

II. Regelungskompetenz der Betriebspartner

Den Betriebspartnern kommt grundsätzlich eine umfassende Regelungskompetenz in sozialen Angelegenheiten zu, soweit der Gegenstand nicht nach § 77 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz durch Tarifvertrag geregelt oder üblicherweise geregelt wird. Da hier tarifvertragliche Regelungen nicht bestehen und auch nicht üblich sind, ist bei Betriebsvereinbarungen Sucht insoweit eine Einschränkung nicht vorhanden. Grenzen der Regelungskompetenz ergeben sich aber aus der Arbeitgeber und Betriebsrat nach § 75 Abs. 2 Betriebsverfassungsgesetz obliegenden Verpflichtung, die freie Entfaltung der Persönlichkeit der im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer zu schützen und zu fördern.

Wie schon der an Artikel 2 Abs. 1 GG orientierte Wortlaut deutlich macht, verpflichtet § 75 Abs. 2 BetrVG die Betriebsparteien, die durch das Grundgesetz geschützten Freiheitsrechte zu wahren. Artikel 2 Abs. 1 GG erfaßt nicht nur einen Kernbereich, sondern schützt jede Form menschlichen Handelns ohne Rücksicht darauf, welches Gewicht der Betätigungsfreiheit für die Persönlichkeitsentfaltung zukommt. Die über den Kernbereich der Persönlichkeit hinausgehende allgemeine Handlungsfreiheit wird allerdings durch die verfassungsmäßige Ordnung beschränkt zu der auch die von den Betriebspartnern im Rahmen ihrer Regelungskompetenz geschlossenen Betriebsvereinbarungen gehören. In welchem Umfang jedoch die allgemeine Handlungsfreiheit begrenzt werden kann, bestimmt sich nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit der - so die Rechtsprechung des BAG - in § 75 Abs. 2 BetrVG konkretisiert ist. Zur konkreten Ausgestaltung seien beispielhaft zwei vom Bundesarbeitsgericht entschiedene Fälle genannt:

Im ersten Fall hat das BAG entschieden, daß Arbeitnehmer durch eine Betriebsvereinbarung nicht verpflichtet werden könnten, die Kosten für das Kantinenessen auch dann zu tragen, wenn sie es nicht in Anspruch nehmen (vgl. BAG, Urteil vom 11.07.2000, BB 2001, 471 f).

Das BAG hielt Lohnverwendungsbestimmungen, die den Arbeitnehmer ausschließlich belasteten für grundsätzlich unzulässig. Sie führten zur Einschränkung der dem Arbeitnehmer zustehenden Freiheit, über seinen Lohn zu verfügen und griffen damit in seine außerbetriebliche Lebensgestaltung ein.

Dies leuchtet noch ohne weiteres ein, etwas schwieriger gestaltet es sich im anderen Fall:

In einer Entscheidung vom 19. Januar 1999 hat das BAG festgestellt, daß ein Rauchverbot mit dem Ziel, Arbeitnehmer von gesundheitsschädlichen Gewohnheiten abzubringen, die Regelungskompetenz der Betriebspartner überschreite. Das BAG hat zwar das Rauchverbot in Räumen bestätigt, ohne hier im einzelnen auf die Begründung einzugehen, meinte aber, der mit dem Verbot verfolgte Zweck Nichtraucher vor Gefahren und Belästigungen zu schützen rechtfertige es nicht, das Rauchen "sogar" auf dem Freigelände zu verbieten. Ob es dafür andere Gründe gäbe, ließ das BAG dahingestellt. Vor allem aber hielt das BAG ein Regelungsziel der streitigen Betriebsvereinbarung für unwirksam und begründete:

Soweit die Betriebspartner mit dem Rauchverbot erreichen wollten, daß sich alle Arbeitnehmer das Rauchen abgewöhnen, fehlte ihnen dafür schon die notwendige Regelungskompetenz. Die Betriebspartner haben kein Recht, in die private Lebensführung der Arbeitnehmer einzugreifen. Darauf liefe aber ein Verbot hinaus, das nur dazu diene, die Raucher zu einer gesünderen Lebensführung anzuhalten. Und vor allem: Ein Zwang zu gesunder Lebensgestaltung wäre im übrigen unabhängig von der fehlenden Regelungskompetenz der Betriebspartner in aller Regel auch als unverhältnismäßig anzusehen. Er griffe über den Bereich der allgemeinen Handlungsfreiheit hinaus intensiv in den engeren Bereich des allgemeinen Persönlichkeitsrechts rein (BAG in NJW 99, 2203 ff.).

Dies bestätigt:

Der Arbeitgeber ist weder Therapeut noch Sittenwächter des Arbeitnehmers. Auch hier zeigt sich das Spannungsfeld zwischen Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers und Weisungsrecht des Arbeitgebers. Grundsätzlich ist jedem Arbeitnehmer überlassen, was er in seiner Freizeit tut. Grundsätzlich ist es auch Sache der Lebensführung des Arbeitnehmers, ob und welche

Drogen er jedenfalls außerhalb der Dienstzeit und ohne Auswirkungen auf den Dienst zu sich nimmt. Außerdienstliches Verhalten kann zu arbeitsrechtlichen Sanktionen nur führen, wenn es sich zugleich um ein vertragswidriges Verhalten handelt, wie beispielsweise beim Kraftfahrer, der seine Fahrerlaubnis bei einer Privatfahrt wegen Trunkenheit verliert.

Soweit eine Eingriffsbefugnis des Arbeitgebers nicht besteht, kann diese auch nicht durch Regelungen in einer Betriebsvereinbarung ersetzt werden. Die gleichen Grundsätze für das Rauchverbot gelten auch für das Alkoholverbot. Während vor inzwischen allerdings längerer Zeit noch angenommen wurde, daß der Konsum von Alkohol während der Pausen nicht durch ein generelles Alkoholverbot untersagt werden könnte, weil das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingeschränkt wird, ist heute wohl einhellige Auffassung, daß aufgrund der gestiegenen Anforderungen an den Arbeitsplätzen und der fortgeschrittenen Kenntnis über Wirkungen des Alkohols beispielsweise ein generelles Alkoholverbot zulässig wäre, es hielte sich im Rahmen der Regelungskompetenz der Betriebspartner.

Verbote sollten jedoch gleichzeitig mit Hilfsangeboten verbunden werden.

III. Stufenpläne

"Leitertheorie"

1. Allgemein

Wohl sehr zum Leidwesen mancher Therapeuten ergibt sich aus den Grenzen der Regelungskompetenz sowie dem Schutz des Persönlichkeitsrechts und der Privatsphäre des Arbeitnehmers, daß eine frühzeitige Intervention erst dann einsetzen kann, wenn dienstliche bzw. arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen vorliegen. Erst zu diesem Zeitpunkt kann rechtlich zulässig die Intervention beginnen. Die Sanktionskette in den Stufen sollte jeweils auch mit einem Hilfsangebot verbunden werden. Nach der "Leitertheorie", die sich inzwischen in der Praxis durchgesetzt hat, sind Sanktionen mit gesteigerten Hilfemaßnahmen verbunden. Man stelle sich also die Leiter vor, auf der einen Seite Disziplinarmaßnahmen, auf der anderen Seite Hilfemaßnahmen und dazwischen die Stufen, dies ergibt ein deutliches Bild. Zwischen

Sanktion und Hilfe stehen Auflagen, sie können beide Elemente verkörpern. Ferner stellt sich die Frage, ob und welche Sanktionen zulässig sind, wenn Auflagen nicht befolgt werden.

2. Auflagen

Es wird die Auflage erteilt, zum Schutz des Arbeitnehmers, nur Bier und keine "harten" Getränke zu sich zu nehmen. Hier leuchtet es wiederum ohne weitere Argumentation ein, daß eine solche Auflage unzulässig ist. Das Gleiche gilt für eine Auflage "abstinent zu leben". Aber auch schon die Auflage, wie sie vielfältig in existierenden Betriebsvereinbarungen angetroffen wird, eine vom Arbeitskreis "Betriebliche Suchtkrankenhilfe" vorgeschlagene Beratungsstelle innerhalb einer Woche aufzusuchen und den Besuch nachzuweisen, ist unzulässig. Das LAG Düsseldorf hat in einem Urteil vom 25.02.1997 zutreffend festgestellt, daß der Arbeitgeber nicht berechtigt ist, vom Arbeitnehmer zu verlangen, daß er nach einer "Entziehungskur" in seiner Freizeit eine Selbsthilfegruppe aufsuchen müsse. Eine derartige allgemeine Pflicht folge nicht als Nebenpflicht des Arbeitsvertrages, vielmehr müßte dies ausdrücklich vereinbart werden (LAG E, § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung Nr. 57).

Eine solche zusätzliche Vereinbarung zum Arbeitsvertrag wiederum, die auf freiwilliger Basis ohne weiteres zulässig wäre, kann auch nicht durch eine Regelung in einer Betriebsvereinbarung ersetzt werden, da auch insoweit ein unzulässiger Eingriff in das Persönlichkeitsrecht und das informationelle Selbstbestimmungsrecht - so Bundesverfassungsgericht - des Arbeitnehmers vorläge. Würde eine solche Auflage in der Betriebsvereinbarung statuiert, wäre sie unzulässig, daraus folgt, daß keinerlei Sanktionen bei Nichtbeachtung gerechtfertigt wäre.

Eine ganz andere Frage ist allerdings, wie sich ein Angebot, Nachsorgeeinrichtungen aufzusuchen, auswirkt. Bei der personenbedingten Kündigung hätte dies für den Arbeitnehmer negative Auswirkungen sowohl bei der Prognose als auch in der Güter- bzw. Interessenabwägung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Rechtlich völlig unproblematisch ist also der "Hilfeteil" einer Auflage, allerdings sollte er

dann auch als Hilfe formuliert werden.

Schließlich stellt sich die Frage, ob und welche Kontrollen in einer Betriebs- / Dienstvereinbarung statuiert werden können.

3. Kontrolle

Die Anordnung einer Blutprobe zum Nachweis alkoholischer oder sonstiger Drogenbeeinflussung verbietet sich von selbst, 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. Aber auch zur Mitwirkung an einer Atemalkoholanalyse - "Pusten" - kann der Arbeitnehmer nicht gezwungen werden, da hierdurch ebenfalls sein Persönlichkeitsrecht verletzt würde. Dies entspricht inzwischen ständiger Rechtsprechung des BAG (vgl. Urteil des BAG vom 16.06.99 in AP, Nr. 159 zu § 626 BGB mit Anmerkung Fleck; derselbe Suchtkontrolle am Arbeitsplatz in BB 1987, Seite 2029 ff.).

Dementsprechend können derartige Eingriffe auch nicht in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, eine solche Regelung wäre unwirksam, da sie gegen höherrangiges Recht verstieße. Selbstverständlich kann sich der Arbeitnehmer aber freiwillig einer Untersuchung unterziehen, wenn er sich hiervon Entlastung verspricht und selbstverständlich kann ein solcher Entlastungsbeweis auch in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, wie es in

einzelnen Betriebsvereinbarungen bereits enthalten ist. Dies setzt allerdings voraus, daß dem Betrieb überhaupt entsprechende Möglichkeiten zur Verfügung stehen.

Wegen des verfassungsmäßig garantierten Grundrechts auf körperliche Integrität und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts, insbesondere des informationellen Selbstbestimmungsrechts ist ein generelles Drogenscreening in einer Betriebsvereinbarung unzulässig. Dies gilt auch für Screenings nach dem Prinzip des Zufallsgenerators, wie es teilweise in Betriebsvereinbarungen geregelt worden ist (vgl. Fleck, Rechtliche Praxis bei

Drogenkonsum von Arbeitnehmern in Grotenhermen/Karus (Herausgeber), Cannabis, Straßenverkehr und Arbeitswelt, Seite 64 und Seite 78 f).

In diesem Zusammenhang sei noch eine allgemeine Anmerkung zu Drogen gestattet:

Soweit es sich um illegale Drogen handelt, wird vielfach angenommen, der Konsum sei strafbar, so daß es einer besonderen Regelung nicht bedürfe. Diese Auffassung ist fehlerhaft, denn der Konsum per se ist straffrei. Insofern empfiehlt es sich, nicht nur ein Alkohol-, sondern auch Drogenverbot in die Betriebsvereinbarung aufzunehmen, soweit die Betriebspartner das Verbot für sinnvoll erachten.

Der Abschluß einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung ist vor allem angezeigt, wenn es darum geht, die Stellung des Suchthelfers zu regeln.

IV. Stellung Suchthelfer

1. Allgemeine Regelungen

Nach wie vor ist die Stellung des Suchthelfers, Suchtkrankenhelfers, Ansprechpartners Sucht oder wie auch immer bezeichnet, gesetzlich nicht geregelt, so daß sich hier die Regelung im betriebseigenen Gesetz, also der Betriebsvereinbarung, empfiehlt. Dies betrifft beispielsweise

Fragen der Vergütung, der Freistellung, der Qualifizierung, des Aufwandsersatzes etc.. Vor allem aber müßte eins geregelt werden:

2. Schweigepflicht und Schweigerecht

Ohne Schweigepflicht, ist Suchtkrankenarbeit m. E. nicht möglich, da die notwendige Vertrauensgrundlage nicht geschaffen werden könnte. Die Schweigepflicht ist im Gesetz selbst nur für den begrenzten Personenkreis nach § 203 des Strafgesetzbuches bestimmt. Zwar sind auch Berater für Suchtfragen genannt, jedoch nur Berater in einer Beratungsstelle, die von einer Behörde oder Körperschaft, Anstalt oder Stiftung des öffentlichen Rechts anerkannt

ist. Dies gilt in der Regel für die betriebliche Suchtberatung nicht.

Genau genommen müßte aber auch das Schweigerecht geregelt werden, da dies im Verhältnis von Suchthelfer zum Arbeitgeber bestimmt werden muß (siehe Skizze).

V. Besonderheiten im öffentlichen Dienst - insbesondere Beamte -

Im öffentlichen Dienst ist grundsätzlich die Regelungskompetenz eingeschränkt, soweit es sich um Beamte handelt. Zulässig sind ohne weiteres Hilfemaßnahmen auch für Beamte, unzulässig dagegen ist der Sanktionskatalog. Sowohl das Bundesdisziplinargesetz für Bundesbeamte als auch die jeweiligen Landesdisziplinar Gesetze oder Landesdisziplinarordnungen für Landesbeamte sind zwingendes Recht, das durch Dienstvereinbarungen nicht eingeschränkt werden kann. Vielmehr ist ein Disziplinarverfahren zwingend einzuleiten, sobald zureichende tatsächliche Anhaltspunkte bekannt geworden sind, die den Verdacht eines Dienstvergehens begründen. Nach dem sog. Legalitätsprinzip steht in diesem Fall dem Dienstvorgesetzten kein Ermessensspielraum zu. Eine andere Frage ist, ob er nach dem Opportunitätsprinzip die Verfolgung einstellen kann. In jedem Fall bedeutet es für Dienstvereinbarungen, daß disziplinarische Regelungen gegenüber Beamten im Sinne der Disziplinar Gesetze unzulässig sind. Auf der anderen Seite gilt für Beamte aber auch die Besonderheit, daß Auflagen erteilt werden können, da anders als im Arbeitsrecht die Pflicht zur Gesunderhaltung gesetzlich bestimmt ist.

Den Anspruch auf Hilfe haben Beamte jedoch wie alle anderen Arbeitnehmer auch. Im Zuge der Umstrukturierung des öffentlichen Dienstrechtes werden hierzu sicherlich, auch was Dienstvereinbarungen anlangt, vielfältige Fragen und Probleme entstehen.

Trotz allem gilt:

Primärprävention kann auch in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen geregelt werden. Die beste Primärprävention und Prophylaxe besteht im Vorbild des Vorgesetzten und der Kultur

des Unternehmens.