

NOMOSPRAXIS

Müller

# Suchtmittel am Arbeitsplatz



**Nomos**

# NOMOSPRAXIS

Dr. Stefan Müller

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Leipzig

## **Suchtmittel am Arbeitsplatz**



Nomos

**Zitervorschlag:** Müller Suchtmittel am Arbeitsplatz § ... Rn. ...

**Die Deutsche Nationalbibliothek** verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-8487-6249-1

1. Auflage 2020

© Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2020. Gedruckt in Deutschland. Alle Rechte, auch die des Nachdrucks von Auszügen, der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung, vorbehalten.

## Vorwort

Laut „Gesundheitsreport 2019“, einer Studie der DAK-Gesundheit vom April 2019, hat jeder zehnte Arbeitnehmer in Deutschland einen riskanten Alkoholkonsum.<sup>1</sup> Dies begründet für die betroffenen Arbeitnehmer ein erhöhtes Risiko, krank oder abhängig zu werden. Zugleich können aus dem Konsum von Alkohol, aber auch aus dem Konsum sonstiger Drogen, Störungen im Arbeitsverhältnis erwachsen. Daher besteht ein starkes Arbeitgeberinteresse daran, jeglichen Missbrauch von Alkohol, Drogen, Medikamenten und sonstigen Suchtmitteln im Betrieb zu unterbinden. Dies gilt insbesondere mit Blick auf die im sicherheitsrelevanten Bereich bestehenden Haftungsrisiken.

Das vorliegende Handbuch gibt einen Überblick über die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen, die im Zusammenhang mit dem Missbrauch von Drogen aus Arbeitgeber- wie auch aus Arbeitnehmersicht zu beachten sind. Dabei werden zunächst verschiedene Suchtmittel, deren Wirkweise und Anzeichen für einen Suchtmittelmissbrauch beschrieben und allgemeine Begrifflichkeiten geklärt. In den weiteren Kapiteln werden die verschiedenen Suchtmittelverbote und die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Folgen dargestellt. Darüber hinaus wird auf die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen eingegangen, die bei der Einführung betrieblicher Suchtmittelverbote und bei der Durchführung von Suchtmittelkontrollen zu beachten sind. Ein Kapitel widmet sich den Rechtsfolgen eines Missbrauchs wie auch einer Abhängigkeit von Suchtmitteln, von der Verhängung von Beschäftigungsverboten, Fragen der Arbeitsvergütung und des Schadensersatzes bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mittels Kündigung. Die abschließenden Kapitel widmen sich datenschutzrechtlichen Aspekten und Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates. Ein Anhang mit zahlreichen praxisrelevanten Musterformulierungen rundet die Darstellung ab.

Kritik sowie Ergänzungs- bzw. Änderungsvorschläge sind jederzeit unter [mueller@mueller-kuhn.de](mailto:mueller@mueller-kuhn.de) willkommen. Danken möchte ich meiner Familie, die mir den zur Erstellung dieses Werkes erforderlichen Rückhalt gegeben hat, sowie den Kollegen Dr. Friedrich Kühn, Steffen Tietze und Marc Becker, die durch anregende Diskussionen die Erstellung des Werkes unterstützt haben.

Leipzig, im Mai 2020

*Stefan Müller*

---

<sup>1</sup> Vgl. DAK-Gesundheitsreport 2019, abrufbar unter <https://www.dak.de/dak/bundesthemen/gesundheitsreport-2019-2099306.html> (letzter Abruf: 1.3.2020).

---

## Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	5
Literaturverzeichnis .....	15
Abkürzungsverzeichnis .....	21
<b>§ 1 Allgemeines .....</b>	<b>27</b>
I. Begrifflichkeiten .....	27
1. Gesitteter bzw. maßvoller Suchtmittelgebrauch .....	27
2. Suchtmittelmissbrauch .....	27
3. Suchtmittelabhängigkeit/Suchterkrankung .....	28
II. Suchtmittel in der betrieblichen Praxis; Arten und Wirkungen von Suchtmitteln .....	29
1. Legale Suchtmittel .....	30
a) Alkohol .....	30
b) Medikamente .....	31
c) Nikotin .....	32
2. Illegale Suchtmittel .....	33
a) Cannabis .....	34
b) Crystal Meth .....	35
c) Ecstasy .....	35
d) Kokain .....	36
e) Opioide .....	36
3. Einschränkungen der Fahrtüchtigkeit .....	38
a) Alkohol .....	38
b) Andere berauschende Mittel .....	39
4. Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit von Luftfahrzeugführern (Piloten) .....	40
III. Anzeichen für einen Suchtmittelkonsum/Auffälligkeiten .....	40
1. Beobachtung eines Suchtmittelkonsums .....	41
2. Suchtmitteltypische Auffälligkeiten .....	42
3. Dokumentation des Suchtmittelkonsums bzw. suchtmitteltypischer Auffälligkeiten .....	44
IV. Stoffungebundene Abhängigkeit/Verhaltensüchte .....	45
V. Krankheit im arbeitsrechtlichen Sinne .....	46
1. Arbeitsrechtlicher Krankheitsbegriff .....	46
2. Sucht bzw. Abhängigkeit als Krankheit .....	46
VI. Behinderung iSv § 1 AGG .....	47
1. Begriff der Behinderung iSv § 1 AGG .....	47
2. Sucht bzw. Abhängigkeit als Behinderung .....	47

Inhaltsverzeichnis

---

§ 2 Suchtmittel am Arbeitsplatz – was ist erlaubt, was ist verboten? .....	50
I. Geschriebene/ausdrückliche Suchtmittelverbote .....	50
1. Abgrenzung zwischen relativen und absoluten Suchtmittelverboten .....	50
2. Gesetze/Unfallverhütungsvorschriften .....	52
a) Spezialgesetzliche Suchtmittelverbote .....	52
b) Pflicht zur Eigen- und Fremdvorsorge (§ 15 Abs. 1 ArbSchG/§ 15 DGUV Vorschrift 1) .....	53
aa) Berauschende Mittel .....	54
bb) Übermäßiger Konsum .....	54
cc) Konsumverhalten in der Freizeit .....	55
dd) Einnahme von Medikamenten .....	56
3. Kollektivverträge .....	56
a) Tarifverträge .....	57
aa) Regelungsbefugnis .....	57
bb) Beschränkungen .....	58
b) Betriebsvereinbarung .....	61
aa) Regelungsbefugnis .....	61
bb) Beschränkungen .....	61
4. Arbeitsvertrag .....	62
a) Vertragsfreiheit .....	62
b) Inhaltskontrolle (§ 307 BGB) .....	63
aa) Angemessenheitskontrolle .....	63
bb) Transparenzgebot .....	64
5. Anordnungsbefugnis/Weisungsrecht des Arbeitgebers .....	65
a) Grundlage der Anordnungsbefugnis .....	65
b) Ausübung des Weisungsrechts .....	65
II. Ungeschriebenes/Allgemeines Suchtmittelverbot .....	67
1. Allgemeine Grundsätze .....	67
2. Beurteilungskriterien .....	69
a) Art der Tätigkeit/sicherheitsrelevanter Bereich .....	70
b) Art, Menge bzw. Konzentration des konsumierten Suchtmittels .....	73
c) Gepflogenheiten und Gebräuche .....	74
III. Meldepflicht der Arbeitnehmer .....	75
1. Meldepflicht nach § 16 Abs. 1 ArbSchG/§ 16 Abs. 1 DGUV Vorschrift 1 .....	75
a) Voraussetzungen der Meldepflicht .....	76
aa) Unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Ordnung .....	76
bb) Feststellung durch den Beschäftigten .....	77
b) Erfüllung der Meldepflicht .....	77
aa) Adressat .....	77
bb) Form .....	77

---

cc) Frist .....	77
c) Rechtsfolgen einer Verletzung der Meldepflicht .....	78
2. (Allgemeine) Meldepflicht aufgrund der Rücksichtnahmepflicht (§ 241 Abs. 2 BGB) .....	79
a) Grundlage und Voraussetzungen der (allgemeinen) Meldepflicht .....	79
b) Erfüllung der (allgemeinen) Meldepflicht .....	79
c) Verletzung der (allgemeinen) Meldepflicht .....	80
IV. Suchtmittelkonsum außerhalb der Arbeitszeit .....	80
1. Arbeitsrechtliche Relevanz eines Suchtmittelkonsums in der Freizeit .....	80
2. Verlust einer (Berufsausübungs-)Erlaubnis .....	81
a) Informationspflicht des Arbeitnehmers .....	81
b) Auswirkungen auf den Vergütungsanspruch .....	82
c) Kündigungsrechtliche Konsequenzen .....	82
V. Stoffungebundene Fehlverhalten .....	83
<b>§ 3 Feststellung eines Missbrauchs bzw. einer Abhängigkeit von Suchtmitteln .....</b>	<b>85</b>
I. Feststellung einer Abhängigkeit im Bewerbungsverfahren .....	85
1. Fragerecht des Arbeitgebers .....	85
a) Allgemeine Grundsätze .....	85
b) Einzelfälle .....	86
aa) Frage nach (bloßem) Suchtmittelkonsum/ Konsumverhalten .....	86
bb) Frage nach einer bestehenden Suchterkrankung bzw. Abhängigkeit .....	87
cc) Frage nach einer überwundenen Suchterkrankung bzw. Abhängigkeit .....	90
2. Offenbarungspflichten des Stellenbewerbers .....	90
3. Ärztliche Einstellungsuntersuchungen .....	91
a) Allgemeine Grundsätze .....	91
b) Untersuchung des Bestehens einer Alkohol- bzw. Drogenabhängigkeit .....	92
II. Ärztliche Untersuchungen/Drogenscreenings im laufenden Arbeitsverhältnis .....	94
1. Geschriebene/ausdrückliche Untersuchungspflichten .....	94
a) Gesetz und Tarifvertrag .....	94
b) Betriebsvereinbarung .....	98
c) Arbeitsvertrag .....	99
2. Ungeschriebene/allgemeine Untersuchungspflicht .....	100
3. Mitwirkung bei bestehender Untersuchungspflicht .....	103
a) Auswahl des Arztes/Einwände des Arbeitnehmers .....	103
b) Umfang der geschuldeten Mitwirkung .....	104

Inhaltsverzeichnis

c) Kostentragung, Vergütung der Untersuchungszeit .....	106
d) Rechtsfolgen verweigerter Mitwirkung .....	107
aa) Bei bestehender Mitwirkungspflicht .....	107
bb) Bei fehlender Mitwirkungspflicht .....	109
III. Suchtmittelkontrollen im Arbeitsverhältnis .....	111
1. Verdachtsunabhängige Kontrollen .....	111
a) Gesetz und Tarifvertrag .....	111
b) Betriebsvereinbarung .....	114
c) Arbeitsvertrag .....	115
2. Verdachtsabhängige Kontrollen .....	116
3. Alkohol- und Drogentest zur Entlastung .....	116
4. Mitwirkungspflicht des Arbeitnehmers .....	119
a) Umfang der geschuldeten Mitwirkung .....	119
b) Kostentragung, Vergütung der Kontrollzeiten .....	120
c) Rechtsfolgen verweigerter Mitwirkung .....	120
aa) Bei bestehender Mitwirkungspflicht .....	120
bb) Bei fehlender Mitwirkungspflicht .....	121
5. Alkohol-Wegfahrsperrren/Alkolocks .....	121
6. Einwilligung in Suchtmitteltests .....	123
IV. Sonstige Kontrollmaßnahmen .....	123
1. Zulässigkeitsvoraussetzungen .....	123
2. Verdeckte Kontrollen/Einsatz von Detektiven .....	124
<b>§ 4 Einführung von Suchtmittelverboten im Betrieb .....</b>	<b>127</b>
I. Erfüllung arbeitgeberseitiger Schutzpflichten/Arbeitsschutz .....	127
II. Zulässigkeit absoluter Suchtmittelverbote .....	128
III. Arbeitsrechtliche Gestaltungsmittel .....	128
1. Kollektivvertrag .....	128
2. Arbeitsvertrag .....	129
3. Anordnungsbefugnis/Weisungsrecht des Arbeitgebers .....	129
<b>§ 5 Rechtsfolgen eines Missbrauchs bzw. einer Abhängigkeit von Suchtmitteln .....</b>	<b>131</b>
I. Beschäftigungsverbot .....	131
1. Voraussetzungen und Inhalt .....	131
a) Konkreter Verdacht der fehlenden Befähigung zu sicherer (Weiter-)Arbeit .....	131
b) Umfang des Beschäftigungsverbotes .....	132
2. Handlungspflichten des Arbeitgebers/Vorgesetzten .....	133
a) Verbot der (Weiter-)Arbeit (Beschäftigungsverbot) .....	133
b) Sicherer Heimweg .....	134
c) Rechtsfolgen bei schuldhafter Verletzung der arbeitgeberseitigen Handlungspflichten .....	136
aa) Schadensersatzpflicht des Arbeitgebers .....	136



---

bb)	Einschränkung bzw. Ausschluss von Schadensersatzansprüchen des Arbeitgebers .....	137
cc)	Strafrechtliche Verantwortung .....	137
II.	Verlust des Vergütungsanspruchs .....	137
1.	Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ .....	137
2.	Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	139
a)	Krankheitsbedingte AU .....	139
aa)	Sucht als Krankheit iSv § 3 EFZG .....	139
bb)	AU infolge der Krankheit .....	139
cc)	Krankheit als alleinige Ursache der Arbeitsverhinderung (Monokausalität) .....	140
b)	Kein Verschulden des Arbeitnehmers .....	141
aa)	Allgemeine Grundsätze .....	141
bb)	Verschulden an der Entstehung einer Suchterkrankung ....	141
cc)	Fragerecht des Arbeitgebers .....	142
dd)	Suchtmittelbedingte Unfälle im Straßenverkehr .....	142
c)	Darlegungs- und Beweislast .....	144
3.	Anspruch auf Annahmeverzugsvergütung .....	146
a)	Erfüllbarkeit der Arbeitspflicht .....	146
b)	Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft des Arbeitnehmers (§ 297 BGB) .....	147
aa)	Leistungsfähigkeit .....	147
bb)	Leistungsbereitschaft .....	152
c)	Angebot der Arbeitsleistung (§§ 293–296 BGB) .....	153
aa)	Tatsächliches Angebot (§ 294 BGB) .....	153
bb)	Wörtliches Angebot (§ 295 BGB) .....	154
cc)	Entbehrlichkeit eines Angebotes (§ 296 Satz 1 BGB) .....	154
d)	Nichtannahme der Arbeitsleistung .....	155
e)	Darlegungs- und Beweislast .....	156
III.	Schadensersatzansprüche .....	157
1.	Haftung des Arbeitnehmers .....	158
a)	Gegenüber dem Arbeitgeber .....	158
aa)	Allgemeine Grundsätze .....	158
bb)	Verschulden des Arbeitnehmers (§ 276 BGB) .....	161
cc)	Mitverschulden des Arbeitgebers (§ 254 BGB) .....	164
dd)	Fehlendes Verschulden des Arbeitnehmers .....	166
ee)	Darlegungs- und Beweislast .....	166
b)	Gegenüber Arbeitskollegen .....	168
aa)	Personenschäden .....	168
bb)	Sachschäden .....	169
cc)	Mitverschulden des Geschädigten (§ 254 BGB) .....	169
c)	Gegenüber Sozialversicherungsträgern .....	169
aa)	Anspruchsberechtigung .....	170
bb)	Anspruchsvoraussetzungen .....	170
cc)	Anspruchshöhe .....	171

Inhaltsverzeichnis

---

dd) Durchsetzung des Anspruchs, Verjährung und Verzicht ....	172
d) Gegenüber (betriebsfremden) Dritten (Außenhaftung) .....	173
aa) Umfang der Außenhaftung .....	173
bb) Durchsetzung des Anspruchs, Verjährung .....	174
2. Haftung des Arbeitgebers .....	174
a) Unterlassene Sicherungsmaßnahmen .....	174
b) Haftungsprivilegierte Personenschäden .....	175
c) Haftung gegenüber Sozialversicherungsträgern .....	175
IV. Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (bEM) .....	176
1. Zweck des bEM .....	176
2. Krankheitsbedingte AU als Voraussetzung des bEM .....	177
3. Umfang der krankheitsbedingten Fehlzeiten .....	177
4. bEM-Relevanz suchtbedingter Fehlzeiten .....	177
5. Rechtsfolgen eines unterlassenen bzw. fehlerhaften bEM .....	179
V. Unterbreitung von Therapieangeboten/Aufforderung zur Therapie .....	180
1. Behandlung von Suchterkrankungen .....	180
2. Obliegenheit des Arbeitgebers .....	180
3. (Keine) Therapiepflicht des Arbeitnehmers/fehlende Therapiebereitschaft .....	181
VI. (Keine) Auflösende Bedingung .....	182
1. Zulässigkeit auflösender Bedingungen und Wirksamkeitsvoraussetzungen .....	182
2. Wirksame Vereinbarung .....	182
3. Unwirksame Vereinbarung .....	183
VII. Kündigungsrechtliche Konsequenzen .....	183
1. Personenbedingte Kündigung .....	184
a) Voraussetzungen einer personenbedingten Kündigung .....	184
aa) Negativprognose .....	184
bb) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen .....	185
cc) Interessenabwägung .....	185
b) Suchtmittelabhängigkeit als personenbedingter Kündigungsgrund .....	187
aa) Negativprognose .....	187
bb) Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen .....	189
cc) Interessenabwägung .....	191
c) Weitere personenbedingte Kündigungsgründe .....	193
aa) Wegfall einer (Berufsausübungs-)Erlaubnis .....	193
bb) Nichterteilung einer ärztlichen Tauglichkeitsbescheinigung .....	195
cc) (Untersuchungs-)Haft .....	196
dd) Änderung Anforderungsprofil .....	197
d) Ordentlich unkündbare Arbeitnehmer .....	198

---

2.	Verhaltensbedingte Kündigung .....	199
a)	Voraussetzungen einer ordentlichen verhaltensbedingten Kündigung .....	199
aa)	Schuldhaftes Pflichtverletzung .....	199
bb)	Störung des Arbeitsverhältnisses .....	202
cc)	Interessenabwägung .....	203
b)	Einzelfälle .....	204
aa)	Arbeitspflichtverletzung .....	204
bb)	Verstoß gegen ein geschriebenes bzw. gegen das allgemeine Suchtmittelverbot .....	206
cc)	Suchtmittelkonsum außerhalb der Arbeitszeit .....	207
dd)	Rechtswidriger Besitz bzw. Handel von Drogen auf dem Betriebsgelände .....	208
ee)	Informations- bzw. Meldepflichtverletzung .....	209
ff)	Verweigerung einer ärztlichen Untersuchung bzw. Suchtmittelkontrolle .....	210
gg)	Verursachung der Suchterkrankung .....	210
c)	Außerordentliche (fristlose) Kündigung .....	211
aa)	Voraussetzungen .....	211
bb)	Einzelfälle .....	214
cc)	Verdachtskündigung .....	217
3.	Darlegungs- und Beweislast .....	219
a)	Personenbedingte Kündigung .....	219
b)	Verhaltensbedingte Kündigung .....	220
4.	Wiedereinstellungsanspruch .....	222
a)	Allgemeine Grundsätze .....	222
b)	Einzelfälle .....	222
aa)	Personenbedingte Kündigung .....	222
bb)	Verhaltensbedingte Kündigung .....	223
VIII.	Praxisempfehlung: Abgestuftes Vorgehen/Fünf-Stufen-Plan .....	223
1.	Stufe: Vertrauliches Gespräch .....	224
2.	Stufe: Vertrauliches Gespräch mit erweitertem Teilnehmerkreis und Ermahnung .....	225
3.	Stufe: Vertrauliches Gespräch mit erweitertem Teilnehmerkreis und 1. Abmahnung .....	226
4.	Stufe: Vertrauliches Gespräch mit erweitertem Teilnehmerkreis und 2. Abmahnung .....	227
5.	Stufe: Vertrauliches Gespräch mit erweitertem Teilnehmerkreis und ggf. Kündigung .....	228
IX.	Auswirkungen einer Suchtmittelabhängigkeit auf die Vertragsautonomie .....	230
1.	Geschäftsunfähigkeit/Vorübergehende Störung der Geistestätigkeit .....	230
2.	Sittenwidrigkeitstatbestand .....	231
3.	Gebot fairen Verhandeln .....	231

Inhaltsverzeichnis

---

X. Auswirkungen auf den Unfallversicherungsschutz .....	234
1. Allgemeine Grundsätze .....	234
2. Suchtmittelkonsum und Unfallversicherungsschutz .....	235
a) Arbeitsunfälle .....	235
b) Wegeunfälle .....	236
XI. Straf- und bußgeldrechtliche Konsequenzen/Fahrerlaubnisentzug .....	238
1. Verletzung von Leib bzw. Leben anderer Personen .....	238
2. Trunkenheit im Verkehr .....	238
<b>§ 6 Datenschutz .....</b>	<b>240</b>
I. Anwendbarkeit der DS-GVO und des BDSG .....	240
II. Verarbeitungsgrundlage .....	240
1. Gesetz .....	240
2. Einwilligung .....	241
3. Betriebsvereinbarung .....	242
III. Einzelfälle .....	243
IV. Aufbewahrung erhobener (Gesundheits-)Daten .....	243
<b>§ 7 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....</b>	<b>244</b>
I. Personalfragebogen .....	244
II. Einführung von Suchtmittelverboten .....	244
III. Kontrollmaßnahmen des Arbeitgebers/Technische Überwachung .....	246
<b>Anhang .....</b>	<b>248</b>
I. Muster Ermahnung/Abmahnung .....	248
1. Ermahnung – Verstoß gegen ein Suchtmittelverbot .....	248
2. Abmahnung – Verstoß gegen ein Suchtmittelverbot .....	248
3. Abmahnung – Verletzung Mitwirkungspflicht ärztliche Untersuchung .....	249
II. Muster Arbeitsvertragsklauseln .....	250
1. Ärztliche Untersuchungen .....	250
2. Alkohol-/Drogentest .....	250
3. Alkohol-/Drogenverbot .....	251
III. Muster Betriebsvereinbarung Alkohol-/Drogenverbot .....	252
IV. Muster Protokoll Suchtmittelkonsum/suchtmittelbedingte Ausfallerscheinungen/Suchtmitteltest .....	255
V. Muster Aufforderung zum Antritt einer Therapie .....	256
<b>Stichwortverzeichnis .....</b>	<b>259</b>

### § 3 Feststellung eines Missbrauchs bzw. einer Abhängigkeit von Suchtmitteln

---

teltests begründet werden.<sup>379</sup> Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, dass – wie ausgeführt (→ Rn. 256) – Suchtmittelkontrollen in **Grundrechte der erfassten Arbeitnehmer** eingreifen. Die Grundrechte wirken auch bei der Verankerung arbeitsrechtlicher Suchtmittelkontrollen, da es sich hier regelmäßig um vorformulierte, vom Arbeitgeber gestellte Arbeitsbedingungen handelt und damit eine **Angemessenheitskontrolle** nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB vorzunehmen ist. In deren Rahmen sind auch **grundrechtlich geschützte Positionen** zu berücksichtigen (→ Rn. 115). Dies ist insbesondere dann von Relevanz, wenn durch die arbeitsvertragliche Klausel eine Pflicht zu (verdachtsunabhängigen) routinemäßigen Suchtmittelkontrollen verankert werden soll. Derartige Klauseln beschränken die Grundrechte des Arbeitnehmers stärker als Kontrollen, die lediglich verdachtsabhängig vorgenommen werden dürfen. Vor diesem Hintergrund spricht Einiges dafür, dass verdachtsunabhängige Suchtmittelkontrollen nur dann (wirksam) im Arbeitsvertrag vereinbart werden können, wenn der Arbeitnehmer eine **sicherheitsrelevante Tätigkeit** ausüben bzw. im sicherheitsrelevanten Bereich (→ Rn. 138 ff.) tätig werden soll.<sup>380</sup>

#### 2. Verdachtsabhängige Kontrollen

- 270 Wie bereits ausgeführt (→ Rn. 257) sind obligatorische Suchtmitteltest im **sicherheitsrelevanten Bereich** (→ Rn. 138 ff.) aufgrund der hier bestehenden besondere Gefahrenlage regelmäßig zulässig, soweit der Test für die Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sowie nach Art und Ausmaß im Hinblick auf den verfolgten Zweck nicht unverhältnismäßig ist.<sup>381</sup> Diese Voraussetzungen sind regelmäßig dann erfüllt, wenn ein **auf Tatsachen begründeter Verdacht** (→ Rn. 46 ff.) vorliegt, dass ein Arbeitnehmer wegen der Einnahme von Medikamenten bzw. des Konsums von Alkohol oder sonstigen Suchtmitteln für die von ihm geschuldete sicherheitsrelevante Tätigkeit bzw. seine Tätigkeit im sicherheitsrelevanten Bereich ungeeignet ist.<sup>382</sup> Die Pflicht des Arbeitnehmers, an einer **verdachtsabhängigen Suchtmittelkontrolle** mitzuwirken, kann sich nicht nur aus einer **gesetzlichen bzw. tariflichen Regelung** ergeben. Eine entsprechende Regelung kann auch in einer **Betriebsvereinbarung** bzw. im **Arbeitsvertrag** verankert werden.<sup>383</sup>

#### 3. Alkohol- und Drogentest zur Entlastung

- 271 Werden während der Arbeitszeit des Arbeitnehmers Tatsachen festgestellt, die den Verdacht begründen, dass der Arbeitnehmer unter dem Einfluss von Alkohol oder sonstigen Suchtmitteln steht (→ Rn. 46 ff.) und dadurch gegen ein geltendes Suchtmittelverbot verstößt (→ Rn. 71 ff., 128 ff.), kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer – auch ohne besondere (zB arbeitsvertragliche) Regelung eines Suchtmitteltests – die-

---

379 In diesem Sinne *Bengelsdorf* NZA-RR 2004, 113 (120) mwN. Siehe auch *Linck/Krause/Bayreuther/Krause* § 1 Rn. 548 (Kontrolle nach § 21 Abs. 1 SGB VII zur Einhaltung absoluter Suchtmittelverbote).

380 Vgl. *Diller/Powietzka* NZA 2001, 1227 (1232) die bei entsprechender Vereinbarung nach Begründung des Arbeitsverhältnisses geringere Anforderungen an das berechnete Arbeitgeberinteresse stellen.

381 Vgl. BT-Drs. 18/8102, 22 (zur Begründung von § 4 a Abs. 2 LuftVG). Siehe auch *Diller/Powietzka* NZA 2001, 1227 (1230 f.); *GK-BetrVG/Wiese* § 87 Rn. 225; *Willemsen/Brune* DB 1988, 2304 (2306).

382 Vgl. BT-Drs. 18/8102, 22 (zur Begründung von § 4 a Abs. 2 LuftVG).

383 Vgl. BAG 12.8.1999 – 2 AZR 55/99; *Diller/Powietzka* NZA 2001, 1227 (1230 ff.); *Müller* NJOZ 2019, 1105 (1112) mwN.

### III. Suchtmittelkontrollen im Arbeitsverhältnis

se Tatsachen und den daraus abgeleiteten **Vorwurf eines Suchtmittelmissbrauchs** mitteilen. Bestreitet der Arbeitnehmer den Vorwurf, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zur **Entkräftung des Verdachts** eine (objektive) Testung (zB einen Alkohol-/Drogentest mittels Alkomat/Urinprobe oder einer vom Werksarzt entnommenen Blutprobe) anbieten.<sup>384</sup> Das **Angebot eines entlastenden Suchtmitteltests** setzt freilich voraus, dass

- der Arbeitgeber im Betrieb über entsprechende Testmöglichkeiten verfügt (was von einem Kleinbetrieb grundsätzlich nicht gefordert wird)<sup>385</sup>

und

- der Suchtmittelmissbrauch nicht offensichtlich ist (zB bei erkennbarer Volltrunkenheit).<sup>386</sup>

Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer aber nicht von sich aus einen solchen Entlastungstest anbieten. Vielmehr obliegt es dem Arbeitnehmer, einen entsprechenden **Entlastungswunsch** zu äußern.<sup>387</sup> Die arbeitnehmerseitige Verweigerung der Mitwirkung an einem vom Arbeitgeber angebotenen Entlastungstest kann als erhebliches **Indiz für das Vorliegen eines Suchtmittelmissbrauchs** gewertet und im Rahmen der Beweiswürdigung berücksichtigt werden.<sup>388</sup> In diesem Zusammenhang ist zu vergewärtigen, dass ein im Streitfall befasstes Arbeitsgericht unter Berücksichtigung des gesamten Inhalts der Verhandlung und des Ergebnisses einer ggf. durchgeführten Beweisaufnahme nach seiner freien Überzeugung darüber zu befinden hat, ob es eine tatsächliche Behauptung (zB einen Suchtmittelkonsum des Arbeitnehmers während der Arbeitszeit bzw. die Erbringung der Arbeitsleistung unter der Wirkung eines Suchtmittels) für wahr erachtet oder nicht (vgl. § 286 Abs. 1 ZPO). Die Beweiswürdigung muss vollständig, widerspruchsfrei und umfassend sein. Dabei müssen mögliche Zweifel zwar überwunden, aber nicht völlig ausgeschlossen sein. Für die volle **richterliche Überzeugungsbildung** iSv § 286 Abs. 1 ZPO ist erforderlich aber auch ausreichend, dass ein für das praktische Leben brauchbarer Grad an Gewissheit erreicht ist, der Zweifeln Schweigen gebietet, ohne sie völlig ausschließen zu müssen.<sup>389</sup> Soll der Sachvortrag mittels Indizien bewiesen werden, hat das Arbeitsgericht zu prüfen, ob es aufgrund der vorgetragenen Hilfsfatsachen – deren Richtigkeit unterstellt – von der Wahrheit der Hauptfatsache überzeugt ist. Dabei hat es die maßgebenden Umstände vollständig und verfahrensrechtlich einwandfrei zu ermitteln und alle Beweisanzeichen erschöpfend zu würdigen. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Tatsacheninstanzen allerdings grundsätzlich frei darin sind, welche **Beweis-**

272

384 Vgl. BAG 26.1.1995 – 2 AZR 649/94; ErfK/Schmidt GG Art. 2 Rn. 115; MHdB ArbR/Kiel § 113 Rn. 90 mwN.

385 Weitergehend NK-GA/Kerwer KSchG § 1 Rn. 863 mwN: „Solche Möglichkeiten vorzuhalten, ist der AG idR nicht verpflichtet ...“.

386 Vgl. BAG 26.1.1995 – 2 AZR 649/94; Bengelsdorf NZA 1999, 1304 (1306).

387 Vgl. BAG 16.9.1999 – 2 AZR 123/99; KR/Rachor KSchG § 1 Rn. 461; Linck in: Schaub ArbR-HdB § 133 Rn. 14 mwN.

388 Vgl. BAG 26.1.1995 – 2 AZR 649/94 (verweigerte Blutalkoholuntersuchung); LAG Hamm 11.11.1996 – 10 Sa 1789/95 (verweigerte Blutalkoholuntersuchung); LAG Thüringen 17.8.2010 – 7 Sa 417/09 (verweigerter Alkomatstest); Bengelsdorf NZA 1999, 1304 (1306); von Hoyningen-Huene DB 1996, 142 (145) (Verweigerung einer BAK-Ermittlung); KR/Rachor KSchG § 1 Rn. 461.

389 Vgl. BAG 25.4.2018 – 2 AZR 611/17 (Rn. 24); BGH 18.10.2017 – VIII ZR 32/16 (Rn. 14).

§ 3 Feststellung eines Missbrauchs bzw. einer Abhängigkeit von Suchtmitteln

---

**kraft** sie den vorgetragenen **Indiztatsachen** im Einzelnen und in einer Gesamtschau beimessen.<sup>390</sup>

273 Im Falle der Mitwirkung an einem Suchtmitteltest ist zu berücksichtigen, dass dessen Ergebnis nicht nur zur Entlastung, sondern auch zur **Belastung des Arbeitnehmers** beitragen kann.<sup>391</sup> Im Einzelfall kann aber auch hier einer Verwertung des Testergebnisses zulasten des Arbeitnehmers ein **Beweisverwendungsverbot** entgegenstehen (zu rechtswidrig erlangten ärztlichen Untersuchungsergebnissen → Rn. 251).

274 **Hinweis für den Arbeitgeber**

Da Teile der Literatur<sup>392</sup> die Regelung bzw. Durchführung von Suchtmitteltests dem nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG **mitbestimmungspflichtigen Ordnungsverhalten** zuordnen (→ Rn. 266, 664) und zu dieser Frage, soweit ersichtlich, eine höchstrichterliche Rspr. fehlt, ist in Betrieb mit Betriebsrat (soweit der Gesetzes- bzw. Tarifvorrang gem. § 87 Abs. 1 Einleitungssatz nicht greift) zu erwägen, eine entsprechende **Betriebsvereinbarung** abzuschließen.

Um im Streitfall den Anforderungen der arbeitgeberseitigen Darlegungs- und Beweislast zu genügen, sollte nicht nur eine **Dokumentation** der Umstände erfolgen, die den Verdacht eines Suchtmittelmissbrauchs begründen (→ Rn. 46 ff.). Auch das **Angebot eines Entlastungstestes** und die Reaktion des Arbeitnehmers darauf sowie ein etwaiges positives Testergebnis (zB die Feststellung einer Alkoholisierung, mit der gegen das geltende Suchtmittelverbot verstoßen wird) sollten dokumentiert werden. Dazu bietet sich regelmäßig die Erstellung eines entsprechenden Protokolls an (Anhang **Muster** „Protokoll Suchtmittelkonsum/suchtmittelbedingte Ausfallerscheinungen/Suchtmitteltest“ → Rn. 685).

275 **Hinweis für den Arbeitnehmer**

Wird von Arbeitgeberseite der Vorwurf eines Suchtmittelmissbrauchs erhoben, ist aus Sicht des betroffenen Arbeitnehmers zu erwägen, den Wunsch nach einem **Entlastungstest** zu äußern. Allerdings ist dabei zu berücksichtigen, dass der Test nicht nur zur Entlastung, sondern auch zur **Belastung des Arbeitnehmers** beitragen kann (→ Rn. 273). Soweit der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber zur Durchführung eines (entlastenden) Suchtmitteltests aufgefordert wird, ist aus Arbeitnehmersicht zu berücksichtigen, dass dessen **Verweigerung** bei Bestehen einer Mitwirkungspflicht (→ Rn. 265 ff.) ein **pflichtwidriges Verhalten** mit den daraus resultierenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen (→ Rn. 280 f.) begründet. Darüber hinaus kann die Verweigerung des Tests als erhebliches **Indiz für das Vorliegen eines Suchtmittelmissbrauchs** gewertet und im Rahmen der Beweiswürdigung berücksichtigt werden (→ Rn. 272).

---

390 Vgl. BAG 25.4.2018 – 2 AZR 611/17 (Rn. 24); LAG Düsseldorf 19.2.2019 – 3 Sa 559/17.

391 Vgl. BAG 26.1.1995 – 2 AZR 649/94.

392 In diesem Sinne *Diller/Powietzka* NZA 2001, 1227 (1232) (bzgl. der generellen Regelungen nicht bzgl. der Durchführung des einzelnen Tests eines suchtmittelauffälligen Mitarbeiters); MHDB ArbR/*Reichold* § 55 Rn. 22.

## Anhang

### I. Muster Ermahnung/Abmahnung

#### 1. Ermahnung – Verstoß gegen ein Suchtmittelverbot

670 (Briefkopf Arbeitgeber)

(Anschrift Arbeitnehmer)

(Ort, Datum)

#### Ermahnung

Sehr geehrte\*r Frau\*Herr .....,

am ... wurden Sie gegen ... Uhr dabei beobachtet, wie Sie an Ihrem Arbeitsplatz in der Montagelinie eine Flasche Bier getrunken haben. Darauf von Ihrem Schichtleiter, Herrn Fred Mustermann, angesprochen, erklärten Sie, dass Sie Geburtstag haben und darauf einen „trinken“ wollten. Mit Ihrem Verhalten haben Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Nach § 1 der Betriebsvereinbarung „Alkoholverbot am Arbeitsplatz“ ist es allen Mitarbeitern nicht nur untersagt, alkoholisiert am Arbeitsplatz zu erscheinen. Verboten ist auch der Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit. Dagegen haben Sie mit Ihrem eingangs beschriebenen Verhalten verstoßen.

Wir fordern Sie auf, sich künftig vertragsgemäß zu verhalten, insbesondere das geltende (absolute) Alkoholverbot zu beachten und weder alkoholisiert zur Arbeit zu erscheinen, noch während der Arbeitszeit Alkohol zu sich zu nehmen.

Diese Ermahnung nehmen wir zu Ihrer Personalakte. Sie erhalten zuvor Gelegenheit zur Stellungnahme bis zum ....

Mit freundlichen Grüßen

(Unterschrift Arbeitgeber)

#### Empfangsbestätigung

Hiermit bestätige ich, dass ich diese Ermahnung am ..... im Original erhalten habe.

(Ort, Datum)

(Unterschrift des Arbeitnehmers)

(Erläuterungen → Rn. 71 ff., 297 ff., 608)

#### 2. Abmahnung – Verstoß gegen ein Suchtmittelverbot

671 (Briefkopf Arbeitgeber)

(Anschrift Arbeitnehmer)

(Ort, Datum)

#### Abmahnung

Sehr geehrte\*r Frau\*Herr .....,

am ... wurden Sie gegen ... Uhr dabei beobachtet, wie Sie an Ihrem Arbeitsplatz in der Montagelinie eine Flasche Bier getrunken haben. Darauf von Ihrem Schichtleiter, Herrn Fred Mustermann, angesprochen, erklärten Sie, dass Sie Geburtstag haben und darauf einen „trinken“ wollten. Mit Ihrem Verhalten haben Sie Ihre arbeitsvertraglichen Pflichten verletzt. Nach § 1 der Betriebsvereinbarung „Alkoholverbot am Arbeitsplatz“ ist es allen Mitarbeitern nicht nur unter-



## Anhang

---

(3) Das absolute Alkohol-/Drogenverbot gilt nicht, soweit der Arbeitgeber für bestimmte betriebliche Anlässe (zB Betriebsfeiern, Bewirtung von Besuchern) Alkohol zur Verfügung stellt bzw. den Konsum von Alkohol gestattet.

(Erläuterungen → Rn. 114 ff., 305)

### III. Muster Betriebsvereinbarung Alkohol-/Drogenverbot

#### 676 Betriebsvereinbarung Alkohol-/Drogenverbot

zwischen

(...)

– nachfolgend „Arbeitgeber“ genannt –

und

dem Betriebsrat der (...)

– nachfolgend „Betriebsrat“ genannt –

#### Präambel

Die Tätigkeit von Arbeitnehmern unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Mitteln (im Folgenden auch „Rauschmittel“ genannt), ist nicht nur mit erheblichen Gefahren für Leib und Leben der betreffenden Arbeitnehmer selbst verbunden. Zugleich kann die Gefährdung auch Leib und Leben von Arbeitskollegen und Dritten betreffen. Darüber hinaus drohen Sachschäden (zB an Maschinen und sonstigen Betriebsmitteln). Zur Gewährleistung der Sicherheit aller sich auf dem Betriebsgelände befindlichen Personen und zum Schutz jeglicher Betriebsmittel ist es erforderlich, eine verbindliche Regelung für alle auf dem Betriebsgelände tätigen Arbeitnehmer zu treffen. Dies vorweggeschickt vereinbaren die Betriebsparteien was folgt:

#### 677 § 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für den gesamten Betrieb (...) und erfasst alle im Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer des Arbeitgebers einschließlich der Auszubildenden sowie die vom Arbeitgeber als Entleiher eingesetzten Leiharbeitnehmer während der Dauer ihrer Tätigkeit im Betrieb. Der Geltungsbereich dieser Betriebsvereinbarung erstreckt sich auch auf betrieblich veranlasste Tätigkeiten von Arbeitnehmern, Auszubildenden sowie Praktikanten des Arbeitgebers, die außerhalb des Betriebsgeländes (zB im Homeoffice, bei Drittunternehmen oder auf Dienstfahrten) erbracht werden.

#### 678 § 2 Absolutes Alkohol-/Drogenverbot

(1) Es ist untersagt,

- auf dem Betriebsgelände – insbesondere während der Arbeitszeit und während der Pausenzeiten – alkoholhaltige Getränke, Drogen und/oder andere berauschende Mittel zu sich zu nehmen,
- die Arbeit unter dem Einfluss von Alkohol, Drogen und/oder anderen berauschenden Mitteln und Substanzen aufzunehmen bzw. zu erbringen und
- alkoholhaltige Getränke, Drogen oder andere berauschende Mittel auf das Betriebsgelände zu bringen.

Zu den berauschenden Mitteln und Substanzen gehören insbesondere Haschisch, Marihuana, Ecstasy, Kokain, Heroin, Speed, Crack, LSD und die sogenannten Schnüffelstoffe.

(2) Das absolute Alkohol-/Drogenverbot gilt nicht, soweit vom Beschäftigten nach ärztlicher Verordnung Mittel/Substanzen mit berauschender Wirkung eingenommen werden müssen und deren Einnahme einem sicheren Arbeiten nicht entgegensteht. Dies hat der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen und nachzuweisen, dass er trotz der eingenommenen Mittel/Substanzen in der Lage ist, seine Tätigkeit ohne Selbst- sowie Fremdgefährdung zu er-