



Gemeinsam stärker

## 10 Fragen betreffend das KAA Drogen und Alkohol

Der Nationale Arbeitsrat hat am 1. April 2009 das kollektive Arbeitsabkommen (KAA) N° 100 über „die Umsetzung einer Vorbeugepolitik betreffend Alkohol und Drogen in den Unternehmen“ unterzeichnet. Alle Unternehmen sind in Zukunft verpflichtet, in Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern eine Vorbeugepolitik betreffend Alkohol und Drogen auszuarbeiten oder ihre bestehende diesbezügliche Politik an die Forderungen des KAA und der Gesetzgebung anzupassen.

Um Ihnen bei dieser Aufgabe zu helfen, geben wir Ihnen nachstehend die hauptsächlichen Vorschriften des KAA in Form von Fragen und Antworten. Der vollständige Text des Abkommens sowie die Begleitbroschüre sind erhältlich auf der Web-Site des Nationalen Arbeitsrates [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

### 1. WARUM DIESES KAA?

Der Genuss und sicherlich der Missbrauch von Alkohol und Drogen kann zu Problemen im Unternehmen führen. Eine

begrenzte Zahl von Unternehmen hat bereits eine Politik erarbeitet, um dieser Art Problemen vorzubeugen, die aber in einigen Fällen nur auf Sanktionen abzielt und manchmal auf der juristischen Ebene anfechtbar ist. Aus diesem Grund wollten die Sozialpartner, dass alle Unternehmen eine juristisch korrekte Politik ausarbeiten, ausgerichtet auf die Vorbeugung und zugeschnitten auf die Größenordnung des Unternehmens. Sie haben also - nach langen Verhandlungen - das Abkommen KAA N° 100 unterschrieben, in Ausführung des überberuflichen Abkommens.

### 2. BETRIFFT DAS KAA NUR TESTS?

Beim Lesen der Artikel in der Presse hätte man das wohl glauben können. Aber die Arbeitnehmer sind in keinem Fall verpflichtet, einen Atemtest vor Arbeitsbeginn durchzuführen, selbst wenn der Arbeitgeber es verlangt. Tests sind nur als Elemente einer globalen Vorbeugepolitik erlaubt.

### 3. WELCHE POLITIK MUSS DER ARBEITGEBER FÜHREN?

Jedes Unternehmen muss eine Vorbeugepolitik betreffend Alkohol und Drogen ausarbeiten. Diese Politik muss die Vorschriften des KAA und anderer Reglementierungen beachten, und muss auch der Unternehmenskultur und den im Unternehmen angewandten Regeln angepasst sein. Sie muss andererseits Rechnung tragen mit der Art der ausgeübten Tätigkeit sowie den spezifischen Risiken, die im Unternehmen

auftreten können. Endlich muss diese Vorbeugepolitik auf die Gesamtheit der Arbeitnehmer angewandt werden: von der Spitze bis zum Ende der Hierarchie.

### 4. WELCHES SIND DIE STARTPUNKTE DIESER POLITIK UND WIE SIE KONKRETISIEREN?

Die beste Lösung, um die Probleme, welche durch Alkohol oder Drogen hervorgerufen werden, zu bekämpfen, besteht darin, die Arbeitnehmer zur Rede zu stellen, wenn ihre Leistungen oder ihre Arbeitsverbindungen nachlassen. Die Betroffenen werden so mit den Folgen des Alkohol- oder Drogenkonsums konfrontiert und nicht mit dem problembehafteten Gebrauch selbst. Außerdem sieht das KAA ausdrücklich vor, dass Funktionsprobleme, hervorgerufen durch Gebrauch von Alkohol oder Drogen, in der gleichen Art behandelt werden müssen wie alle anderen Probleme betreffend das Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Deshalb muss jeder Arbeitgeber die Ziele seiner Vorbeugepolitik in einer Erklärung der Politik oder einer Absichtserklärung definieren, welche in der Arbeitsordnung veröffentlicht werden muss. In einer zweiten Phase kann er diese Ziele präzisieren indem sie in Regeln und Prozeduren übertragen werden, zum Beispiel über die Verfügbarkeit (oder nicht) von Alkohol an der Arbeit. Diese Regeln und Prozeduren müssen in die Arbeitsordnung aufgenommen werden.

#### **5. BLEIBEN TESTS MÖGLICH?**

Ja, aber nur wenn sie in der zweiten Phase vorgesehen sind und der Arbeitnehmer ausdrücklich sein Einverständnis erklärt hat. Darüberhinaus sind Urintests und Blutuntersuchungen durch das Gesetz verboten. Das KAA ändert nichts daran. Sind also zum Beispiel erlaubt nicht geeichte Atemtests sowie Reaktions- oder Konzentrationstests. Auf keinen Fall dürfen die Testergebnisse aufbewahrt werden oder dazu benutzt werden, den Arbeitnehmer zu bestrafen.

Die Tests dürfen also nur zu Vorbeugewecken benutzt werden, das heißt um zu überprüfen, ob ein Mitarbeiter in der Lage ist, seine Arbeit auszuführen oder nicht.

#### **6. DARF DER ARBEITSMEDIZINER EINEN TEST ZUR AUFDECKUNG VON ALKOHOL ODER DROGEN VERLANGEN?**

Der Arbeitsmediziner darf niemals durch den Arbeitgeber gezwungen werden, gewisse Tests durchzuführen, darunter Tests zur Feststellung von Alkohol oder Drogen. Jedoch darf der Arbeitsmediziner Initiativtests durchführen, wenn er es in Verbindung mit der Arbeit an einem bestimmten Arbeitsplatz als nützlich erachtet. Auf keinen Fall darf er die Ergebnisse veröffentlichen, aber er kann den Arbeitnehmer arbeitsunfähig erklären.

#### **7. WELCHE ROLLE IST DEM AUSSCHUSS FÜR GEFAHRENVERHÜTUNG UND SCHUTZ AM ARBEITSPLATZ (AGS) UND DEM BETRIEBSRAT (BR) ZUGETEILT?**

Damit die Vorbeugepolitik durch alle Mitarbeiter unterstützt wird, muss der Arbeitgeber mit dem AGS zu einem Konsens kommen über die Startpunkte und die Ziele seiner Politik (siehe Frage 4). Will er ein Abkommen über bestimmte Regeln und Prozeduren, muss er auch den BR konsultieren. Eine gute Zusammenarbeit zwischen den beiden Gremien ist also eine unerlässliche Notwendigkeit!

#### **8. WELCHE ROLLE IST DER HIERARCHISCHEN LINIE ZUGETEILT?**

Die Mitglieder der Hierarchie sind mit der Ausführung der Vorbeugepolitik, die durch den Arbeitgeber eingesetzt wurde, beauftragt. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der Feststellung von Funktionsstörungen durch einen eventuellen Konsum von Alkohol oder Drogen. Das KAA sieht vor, dass sie zu diesem Zweck eine spezielle Information erhalten.

#### **9. WELCHE ROLLE IST DEM VORBEUGEBERATER ZUGETEILT?**

Es ist selbstverständlich, dass der Vorbeugeberater der Ausführung der Vorbeugepolitik zugeteilt sein muss. Er wird auch eine wichtige Rolle spielen bei der Ausbildung der Hierarchie und in der Information der Arbeitnehmer über die

Problematik von Alkohol- und Drogenmissbrauch. Der Vorbeugeberater kann auch den Arbeitnehmern helfen und sie beraten über die Art, sich pflegen zu lassen, wenn sie Probleme haben (etwa sie zu spezialisierten Institutionen leiten).

#### **10. IST DAS KAA BEREITS IN KRAFT GETRETEN?**

Das KAA ist am 1. April 2009 in Kraft getreten. Jedoch, um allen Unternehmen zu erlauben, eine Vorbeugepolitik auszuarbeiten, die von allen unterstützt wird, ist eine Übergangszeit vorgesehen. Aber bis spätestens zum 1. April 2010 müssen alle Unternehmen eine Vorbeugepolitik betreffend Alkohol und Drogen ausgearbeitet haben, oder ihre bestehende Politik an die Vorschriften des Abkommens und des Gesetzes angepasst haben.