

Darf der Arbeitgeber Alkohol-oder Drogentests am Arbeitsplatz zum Prüfen der Arbeitnehmer nutzen?

Die meisten Arbeitgeber betrachten die Frage, in welcher Weise und wie häufig sie ihre Arbeitnehmer prüfen können, ob sie eine gesetzliche Vorschrift verstoßen würden, wenn bei einer bestimmten Gelegenheit, ihre Angestellten zwingen, sie zu Alkohol-oder Drogentests zu unterziehen.

Es gibt zahlreiche Formen von Alkohol-und Drogentests, wie zum Beispiel, Prüfung vorangehend des Beginns der täglichen Arbeit, Prüfungen, die im Falle einer gewissen Wahrscheinlichkeit durchgeführt werden (z. B. Unfall), in Verdachtsfällen (z.B. ungebührlichen Verhaltens), regelmäßige Prüfung, Stichproben usw. Es ist wichtig für ein Unternehmen, eine richtige Arbeitsplatz Alkohol-und Drogenpolitik auszubauen, wobei bestimmte Kontrollen durchgeführt werden sollen.

Gemäß den geltenden Datenschutzregeln, Daten, die durch den Einsatz von Alkohol-und Drogentests erhalten werden - ähnlich wie bei den politischen Ansichten, Religion, sexuelle Identität - gelten als vertrauliche Informationen, die ausschließlich auf der Grundlage der gesetzlichen Ermächtigung behandelt werden soll bzw. schriftliche Zustimmung der Betroffenen sind erforderlich.

Die Anwendung des Alkohol-Test wird durch die Tatsache, dass nach dem Gesetz über Arbeitssicherheit, der Arbeitgeber für die Schaffung der Voraussetzungen der Arbeitsgesundheit und Arbeitssicherheit verantwortlich ist, weiterhin nach demselben Gesetz, kann ein Arbeitnehmer nur in so einem Zustand arbeiten, die für die sichere Ausführung der Arbeit entsprechend ist und der Arbeitnehmer soll noch der Vorschriften der Arbeits-und Gesundheitsschutz Regeln und den Anweisungen der Arbeitssicherheitsbildung nachkommen.

Darüber hinaus schreibt das Arbeitsgesetz vor, dass ein Arbeitnehmer auf von dem Arbeitgeber bestimmte Zeit und Ort in einem der Arbeit entsprechenden Zustand erscheinen soll.

Es ist offensichtlich, dass während bei bestimmten Arbeitsplätzen es nur unbequem und unproduktiv ist, wenn ein Arbeitnehmer die Arbeit in einem Zustand unter Alkohol oder mit postalkoholischem Einfluss ausübt, an anderen Orten ein solcher Zustand ist äußerst gefährlich und kann sogar zu tödlichen Unfällen führen.

Es ist die Verantwortung des Arbeitgebers, die Bedingungen für Gesundheit und Sicherheit zu schaffen außerdem ist es das Recht und die Pflicht des Arbeitgebers die obigen Bestimmungen seitens der Arbeitnehmer einhalten zu lassen, auf welchem Grund ist der Arbeitgeber verpflichtet – gemäß der maßgeblichen Rechtspraxis – die Entsprechung den obigen Vorschriften seitens der Arbeitnehmer zu prüfen. Der Arbeitgeber, im Interesse der Einhaltung dieser Verpflichtung kann Alkohol-Test anwenden, und der Arbeitnehmer ist verpflichtet sich dieser Prüfung zu unterwerfen, seine Weigerung, soll als ein Verstoß gegen Arbeitsverpflichtung betrachtet werden, da der Arbeitnehmer



verpflichtet ist, solche Maßnahmen des Arbeitgebers zu erleichtern, die die Prüfung des Zustands des Arbeitnehmers erzielt hat.

Offenbar in Übereinstimmung mit der Obigen ist die Zustimmung des Arbeitnehmers ist für den Einsatz von Alkohol-Test nicht benötigt, mit Hinweis darauf, dass die gesetzlichen Vorschriften den Arbeitgeber ermächtigen, dies zu tun. Ungeachtet der oben genannten Bestimmungen **ist es bemerkenswert, dass der Arbeitgeber auch verpflichtet ist zu kooperieren und Informationen zu bieten, und dementsprechend ist es durchaus ratsam, dass die gesamte Prozedur der Prüfung - einschließlich der Möglichkeit eines Rechtsmittels bei einem positiven Testergebnis - für die Arbeitnehmer erkennbar werden.**

Allerdings ist es sehr wichtig zu betonen, dass die gesetzliche Ermächtigung nur für das Arbeitsverhältnis gilt, kann aber nicht für Vertragspartner oder Vertreter eines Unternehmens nicht verwendet werden, da es keinen gesetzlichen Grund hat und in solchen Fällen sollen die vorherige schriftliche Zustimmung der betroffenen Partei immer beschafft werden. Es ist ratsam, zu berücksichtigen, dass ein Vertragspartner und dessen Arbeitnehmer können die Zustimmung verweigern, außerdem können sie die Zustimmung jederzeit ohne Begründung widerrufen.

Anders wird aber die Anwendung von Drogentests beurteilt

Durchführung von Drogentests ist von Alkoholtests in zahlreichen Aspekten unterschiedlich: Testergebnisse können den Drogenverbrauch Tagen oder Wochen später nachweisen nicht nur den Zustand, der durch die tatsächliche Substanz beeinflusst ist, es gibt häufig auftretende falsch-positive Ergebnisse, z. B. im Falle Anti-Depressiva oder entzündungshemmenden Medikamenten eingenommen werden, nach der geltenden Rechtsverordnung sind die mit Drogen verbundenen Taten als Straftaten zu betrachten.

In seinem Positionspapier aus dem Jahr 2005, hat der ehemalige Datenschutzombudsmann, dr. Attila Peterfalvi ausgearbeitet, dass angesichts der Gefahren des Drogenmissbrauchs und der Verletzung der durch die Prüfung betroffenen Privatsphäre, ist die Anwendung von Drogentests am Arbeitsplatz und der zugehörigen Dateiverwaltung, in der Regel nicht akzeptabel, da:

- es wegen der Freiwilligkeit der Zustimmung des Arbeitnehmers und der unausgewogenen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Machtpositionen weitgehend fraglich ist;
- Testen kann zu eine ernst in die Privatsphäre eindringende und die Persönlichkeitsrechte verletzende Praxis führen, daneben, dass
- die Effizienz der mobilen Tests nicht überzeugend sind, weil die Testergebnisse sich nur auf die Tatsache des Verbrauchs - oder auf den tatsächlichen



physikalischen Kontakt mit einer Substanz - und nicht auf die Arbeitsfähigkeit beziehende Informationen geben kann.

Nach Meinungen von Experten ist die Geschwindigkeit der Entleerung bestimmter Drogen aus dem Körper nicht unbedingt in Verbindung mit den schädlichen Auswirkungen bestimmter Substanzen. Drogentestgeräte sind nicht notwendigerweise in der Lage, die Menge des verbrauchten Medikaments und die verstrichene Zeit seit Verbrauch zu bestimmen. Unterscheidung zwischen gelegentlichen und regelmäßigen Verzehr ist ebenfalls problematisch, ferner die Unterscheidung zwischen so genannten leichten und schweren Drogen.

Natürlich anders zu beurteilen sind solche Berufe (z. B. Wehrdienst- und Vertragssoldaten zusammengezogen), wo im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung, Drogentests für die Beurteilung der Gesundheit, der psychischen und körperlichen Eignung der betroffenen Parteien sind erlaubt, sogar erforderlich.

Sollten Sie weitere Arbeitsrechts-bezogene Frage haben, wenden Sie sich bitte an uns.

Dr. Orbán Zita

Rechtsanwalt

Abteilungsvorstand für Arbeitsrecht

KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ AWALTSKANZLEI

1026 Budapest, Bimbó út 143.

T +36 1 275 2785 F +36 1 275 2784 W www.krs.hu

E: orban.zita@krs.hu