

Richtlinie für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz

HAFTUNGSAUSSCHLUSS

Diese Beispielrichtlinie stellt keine Rechtsberatung dar und ersetzt nicht die Beratung durch einen sachkundigen und qualifizierten Rechtsbeistand.

Baker McKenzie übernimmt keine Haftung für die Inhalte dieser Beispielrichtlinie, deren einziger Zweck die Veranschaulichung der Fragen ist, die sich bei Richtlinien für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz in den USA stellen.

Die gesetzlichen Bestimmungen für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz können sich abhängig von der jeweiligen Rechtsordnung unterscheiden. Je nach Standort des Unternehmens, seiner Geschäftstätigkeit und seiner Mitarbeitenden können Gesetze auf Bundes-, Landes- bzw. regionaler Ebene gelten. Diese Gesetze sind zwar oft ähnlich, die Unterschiede können jedoch von entscheidender Bedeutung sein. Die folgende Beispielrichtlinie berücksichtigt keine Unterschiede in geltenden Bundes-, Landes- bzw. örtlichen Gesetzen. Diese Beispielrichtlinie berücksichtigt weiterhin keine Änderungen der Gesetzgebung, Präzedenzfälle in der Rechtsprechung und Politik oder andere Entwicklungen bzw. Auslegungen des geltenden Rechts.

Zahlreiche weitere Faktoren können ebenfalls die Richtlinie für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz eines Unternehmens beeinflussen. Viele Bundesstaaten haben Gesetze, die die Richtlinien für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz und die mit ihnen verbundenen Tests regeln. Der Americans with Disabilities Act, der Occupational Safety and Health Act, der Drug-Free Workplace Act, die Bestimmungen des US-Verkehrsministeriums sowie zahlreiche weitere Gesetze und Bestimmungen können ebenfalls Einfluss auf die Richtlinien für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz sowie die mit ihnen verbundenen Tests haben.

Hinzu kommt, dass ein bewährtes Verfahren in einem Unternehmen nicht unbedingt als bewährtes Verfahren für ein anderes Unternehmen angesehen werden kann. Um effektiv zu sein, sollte eine Richtlinie für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz nicht als Standardrichtlinie betrachtet werden, die für alle Anwendungsbereiche gleichermaßen geeignet ist. Vielmehr sollte sie die speziellen Anforderungen eines Unternehmens sowie deren jeweilige Belegschaft, Betriebsart und Branche berücksichtigen.

Diese Beispielrichtlinie sollte nicht als rechtskonforme Richtlinie herangezogen oder umgesetzt werden, ohne zuvor einen Rechtsberater zu konsultieren.

Richtlinie für den Umgang mit Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz

Das Unternehmen setzt sich aktiv für die Bereitstellung eines sicheren, gesunden und produktiven Arbeitsumfelds ein und unternimmt wirksame Maßnahmen, um ein hohes Maß an Sicherheit und Effizienz für alle Mitarbeitenden aufrechtzuerhalten. Mitarbeitende, die unter Einfluss von Alkohol oder Drogen am Arbeitsplatz erscheinen, stellen eine ernste Gefahr für die eigene Sicherheit und Gesundheit und die anderer Personen dar, mit denen sie arbeiten oder in Kontakt kommen. Die Verteilung, der Besitz, Verkauf oder Konsum von Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz oder während der Arbeitszeit stellen darüber hinaus ein unannehmbares Risiko für die Sicherheit und Effizienz der Betriebsabläufe dar.

In Übereinstimmung mit der Verpflichtung und Selbstverpflichtung des Unternehmens zum Schutz des Wohlergehens der Mitarbeitenden und Besucherinnen und Besucher hat das Unternehmen die folgende Richtlinie im Hinblick auf Verteilung, Besitz, Verkauf oder Konsum von Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz durch Mitarbeitende aufgestellt. Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeitenden während der Arbeitszeit oder beim Aufenthalt auf dem Gelände des Unternehmens. Verstöße gegen die Richtlinie, wie unten dargestellt, werden mit disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses geahndet.

Betriebsordnung

Die folgenden Punkte stellen eine Übersicht über die Haltung des Unternehmens gegenüber Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz dar:

1. Mitarbeitende müssen sich in einem arbeitsfähigen Zustand und ohne Beeinträchtigung durch den Konsum von illegalen Drogen oder Alkohol am Arbeitsplatz einfinden.
2. Konsum, Kauf, Verkauf, Besitz, Verteilung, Weitergabe oder Herstellung von illegalen Drogen während der Arbeitszeit, des Aufenthalts auf dem Gelände des Unternehmens, der Bedienung von Maschinen oder Fahrzeugen des Unternehmens oder der Durchführung der Geschäftstätigkeit des Unternehmens sind streng verboten.
3. Den Mitarbeitenden ist untersagt, während der Arbeitszeit am Arbeitsplatz Alkohol zu konsumieren und/oder unter Einfluss von Alkohol Maschinen oder Fahrzeuge des Unternehmens zu bedienen.
4. Den Mitarbeitenden ist die Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben untersagt, wenn sie verschreibungspflichtige oder rezeptfreie Medikamente oder andere Substanzen einnehmen, die ihre Fähigkeit zu einer sicheren und effektiven Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben beeinträchtigen können. Es stellt jedoch keinen Verstoß gegen diese Richtlinie dar, wenn Mitarbeitende mit einem aktuellen und gültigen Rezept für ein Medikament ein solches Medikament in der vorgeschriebenen Weise und zu den vorgeschriebenen Zwecken einnehmen, besitzen oder unter seinem Einfluss stehen und dies nicht die Arbeitsleistung der Mitarbeitenden beeinträchtigt oder ein Risiko für die Sicherheit der Mitarbeitenden oder anderer Personen darstellt. Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, sich über die möglichen Nebenwirkungen der verschreibungspflichtigen oder rezeptfreien Medikamente, die sie einnehmen möchten, zu informieren. Die Medikamente sind in ihrer Originalverpackung aufzubewahren, mit dem Namen des Mitarbeitenden und des Arztes sowie der Rezeptnummer auf dem Etikett zu versehen, und dürfen ausschließlich zum verschriebenen Zweck verwendet werden.

Tests

Das Unternehmen behält sich das Recht vor, die folgenden Drogen- und Alkoholtests zu verlangen und/oder durchzuführen:

5. **Tests von Bewerberinnen und Bewerbern sowie Neuangestellten:**
Stellenangebote stehen unter dem Vorbehalt der Übermittlung eines negativen Drogentests durch die Bewerberin oder den Bewerber. Fällt der Test positiv aus, wird das Stellenangebot zurückgezogen und die Bewerberin oder der Bewerber entsprechend benachrichtigt.
6. **Stichprobentests:**
Stichprobentests und unangekündigte Tests werden regelmäßig durchgeführt.
7. **Tests nach Unfällen oder Vorfällen:**
Nach einem Unfall oder Vorfall am Arbeitsplatz können Mitarbeitende einem Drogen- oder Alkoholtest unterzogen werden, wenn der oder die Mitarbeitende durch den Konsum von Drogen oder Alkohol den Unfall oder Vorfall verursacht oder zu ihm beigetragen hat.

8. Tests bei begründetem Verdacht:

Mitarbeitende, bei denen aufgrund ihres Verhaltens, ihrer Leistung oder anderer Umstände der begründete Verdacht besteht, dass er oder sie gegen diese Richtlinie verstoßen hat, werden einem Test auf Grundlage des betreffenden begründeten Verdachts unterzogen. Bei begründetem Verdacht auf Konsum von illegalen Drogen oder Alkohol werden Mitarbeitende unverzüglich und bis zum Vorliegen des Testergebnisses suspendiert.

9. Test bei Rückkehr an den Arbeitsplatz:

Mitarbeitende, die länger als drei (3) Monate suspendiert waren oder krankheitsbedingt gefehlt haben, können bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz auf illegale Drogen getestet werden.

10. Tests bei Rückkehr nach einer Rehabilitation:

Mitarbeitende, die nach einer Rehabilitationsmaßnahme aufgrund von Drogen- oder Alkoholmissbrauchs an den Arbeitsplatz zurückkehren, können bei ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz auf illegale Drogen getestet werden. Nach der Genehmigung ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz können diese Mitarbeitenden für die Dauer von bis zu einem Jahr stichprobenartigen Drogentests unterzogen werden (zusätzlich zu den anderen entsprechenden Tests).

Testverfahren

Ein vom Unternehmen beauftragtes unabhängiges Labor führt die gemäß dieser Richtlinie veranlassten Drogen- und Alkoholtests durch. Mitarbeitende und Bewerberinnen und Bewerber müssen Einverständniserklärungen unterzeichnen und die Übermittlung der Testergebnisse an das Unternehmen entsprechend den geltenden Gesetzen genehmigen.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bedeutet der Begriff „illegale Drogen“ eine Substanz, deren Konsum oder Besitz den Bundesgesetzen unterliegt, darunter Marihuana, Kokain, Opiate, Amphetamine, PCP, Benzodiazepine, Methadon, Methaqualon und Dextropropoxyphen sowie andere gesetzlich reglementierte Substanzen.

Für die Zwecke dieser Richtlinie bedeutet „unter Einfluss von Alkohol“ ein Blutalkoholspiegel von 0,04 % oder mehr.

Wenn Mitarbeitende zur Übermittlung eines Drogen- und/oder Alkoholtests aufgefordert werden und der Test positiv auf Alkohol und/oder illegale Drogen ausfällt oder die Mitarbeitenden die Übermittlung eines solchen Tests verweigern, wird das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden fristlos gekündigt.