

Betriebsvereinbarung zum Thema Regelung von Suchtgefahren im Betrieb

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz nachfolgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Firma [...] in [...].

§ 2 Ziel der Betriebsvereinbarung

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, die zwischenmenschlichen Beziehungen zu fördern, den Suchtmittelmissbrauch (Alkohol, Medikamente) und den illegalen Drogengebrauch abzuschaffen und den Gefährdeten und abhängigen Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten. Hilfe soll auch denen angeboten werden, die unter süchtigem Verhalten, z.B. Essstörungen (Magersucht, Ess-Brech-Sucht), Spiel-, Arbeits- und Nikotinsucht leiden. Diese Betriebsvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beteiligten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand geben.

§ 3 Gebrauch von Suchtmitteln

Für den allgemeinen Genuss von Alkohol gelten die Grundsätze der UVV § 38, wonach Versicherte sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können, und wonach Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit Arbeiten nicht beschäftigt werden dürfen. Für die Abteilung [...] besteht wegen der erhöhten Unfallgefahr ein absolutes Alkoholverbot.

Die Einnahme von Medikamenten – insbesondere Schmerzmittel mit Suchtsubstanzen, Schlafmittel, Psychopharmaka und Appetitzügler – sollte nur in Absprache mit Ärzten erfolgen. Diese Arzneimittel können wegen ihrer stimmungsverändernden Substanzen erhebliche Unfallgefahren auslösen.

Der Konsum illegaler Drogen ist verboten.

In Räumen, in denen das Rauchen erlaubt ist, wird an die Rauchenden appelliert, bei Anwesenheit von Nichtrauchenden auf diese Rücksicht zu nehmen.

§ 4 Ausschank von Alkohol – Ausgabe von Medikamenten

Geschäftsleitung und Betriebsrat sind gegen ein absolutes Alkoholverbot, wollen aber dazu beitragen, dass Alkohol nicht länger als ein alltägliches Konsummittel, sondern wieder als Genussmittel gebraucht wird. Eine veränderte Trinkkultur soll über ein offenes Trinkverhalten erreicht werden. Deshalb wird der Ausschank wie folgt geregelt:

Der Ausschank harter Spirituosen unterbleibt.

Mindestens einige alkoholfreie Getränke werden kostengünstiger als alkoholfreies Bier angeboten, und alkoholfreies Bier wird kostengünstiger als Bier angeboten.

Bei Tätigkeiten, die besonderen Durst auslösen, werden alkoholfreie Getränke kostenlos abgegeben.

Das Mitbringen von alkoholischen Getränken wie z. B. Wein, Sekt und Bier in den Betrieb ist bei bestimmten Feiern (Jubiläum, runder Geburtstag, Ausscheiden aus dem Betrieb) möglich. Zeit und Ort der Feier wird mit dem jeweiligen Vorgesetzten abgestimmt.

Der private Verkauf alkoholischer Getränke ist nicht möglich.

Die Medikamentenausgabe erfolgt nur nach Absprache zwischen den jeweiligen Verantwortlichen und dem zuständigen Betriebsarzt. Über den Betriebsarzt ist unter Wahrung der Anonymität festzustellen, welche Medikamente zu welchem Anlass herausgegeben werden dürfen. Dem Arbeitskreis „Gesundheit“ wird in regelmäßigen Abständen mitgeteilt, in welchen Abteilungen ein starker Medikamentenverbrauch festzustellen ist.

§ 5 Aufklärung

Die Beschäftigten werden fortlaufend, umfassend und systematisch darüber aufgeklärt,

- dass Suchtmittel wie Alkohol, Medikamente mit stimmungsverändernden Substanzen, Drogen und das Schnüffeln von Lösungsmitteln die Menschen in ihrer Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- dass diese Suchtmittel auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden,
- dass der Missbrauch dieser Suchtmittel – auch Nikotin – zu Abhängigkeitserkrankungen führen kann, aber auch an der Entstehung anderer Volkskrankheiten, wie z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, Erkrankungen der Atemwege beteiligt ist,
- dass auch psychosoziale Krankheitserscheinungen mit Abhängigkeitscharakter, wie z. B. das Glücksspiel, Essstörungen wie die Ess- Brech-Sucht und die Magersucht sowie die Arbeitssucht, zu Schädigungen der eigenen Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen führen.

§ 6 Schulungsmaßnahmen

Alle an verantwortlicher Stelle tätigen Beschäftigten (Vorarbeiter, Meister, Ausbilder, Abteilungsleiter, Schwerbehindertenvertrauensleute, gewerkschaftliche Vertrauensleute, Betriebsräte, Jugendvertreter, Sicherheitsbeauftragte, Beschäftigte der Sozialabteilung, des werksärztlichen Dienstes und der BKK) werden systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, über seine Folgen wie z. B. Abhängigkeit von Alkohol oder Medikamenten, Mitwirkung bei Volkskrankheiten und über Formen süchtigen Verhaltens geschult.

Der Schulung von Vorgesetzten, die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

§ 7 Beseitigung von Ursachen, die zum Missbrauch von Suchtmitteln Anlass geben

Verstärkter Suchtmittelmissbrauch in bestimmten Abteilungen oder Beschäftigtengruppen wird mit den Betroffenen gemeinsam überprüft, um deren Ursachen wie z. B. schlechte Arbeitsbedingungen, schlechtes Klima oder traditionelle Trinkunsitten zu beseitigen.

§ 8 Maßnahmen und Hilfsangebote für Beschäftigte mit Suchtproblemen

1. Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ein Suchtproblem haben und sie deshalb ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht mehr nachkommen können, haben die jeweiligen Vorgesetzten mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Ihnen werden die arbeitsvertraglichen Verletzungen dargelegt (Unpünktlichkeit, unentschuldigte Kurzfehlzeiten, Unzuverlässigkeit, Störung des Arbeitsfriedens, starke Leistungsschwankungen usw.). Den Betroffenen wird gesagt, dass das negative Arbeitsverhalten vermutlich auf ihre Suchtproblematik zurückzuführen ist. Ihnen wird Suchtliteratur zur Selbsteinschätzung an die Hand gegeben. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Den Betroffenen wird aber das nächste Konfliktgespräch für den Fall angekündigt, dass es erneut zu suchtbedingten Beeinträchtigungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt.
2. Kommt es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, so ist vom zuständigen Vorgesetzten gemeinsam mit dem Suchtkrankenhelfer das Zweitgespräch zu führen. Die Betroffenen werden aufgefordert, nunmehr eine Selbsthilfegruppe aufzusuchen. Eine Kontrolle findet nicht statt, und das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Den Betroffenen wird aber eine mündliche Verwarnung für den Fall angekündigt, dass es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt.
3. Kommt es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, kann die mündliche Verwarnung ausgesprochen werden, und es kommt gleichzeitig zum Drittgespräch. Daran nehmen teil: der Vorgesetzte, ein Mitglied des Betriebsrats, ein Suchtkrankenhelfer und ein Werksarzt. Die Betroffenen werden nunmehr aufgefordert, eine örtliche Beratungsstelle aufzusuchen, um sich möglichst ambulant behandeln zu lassen. Erfolgt die Behandlung während der Arbeitszeit, werden die Betroffenen unter Fortzahlung der Bezüge von der Arbeit freigestellt. Der Arbeitgeber kann sich den Behandlungstermin schriftlich bestätigen lassen. Den Betroffenen wird eine schriftliche Abmahnung für den Fall angekündigt, dass es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt.
4. Kommt es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, kann die schriftliche Abmahnung erfolgen, und es kommt gleichzeitig zum Viertgespräch. Neben den Vorgesetzten nehmen daran teil: die Personalabteilung, ein Mitglied des Betriebsrats, der Suchtkrankenhelfer, ein Werksarzt, ausgesuchte Kolleginnen und Kollegen und von außerhalb – wenn möglich – Familienmitglieder. Der Betroffene wird aufgefordert, sich unverzüglich an eine Beratungsstelle zu wenden, um sich einer Behandlung zu unterziehen. Dem Betroffenen wird eine zweite schriftliche Abmahnung und eine zusätzliche Maßnahme wie z. B. eine Versetzung auf einen Arbeitsplatz mit minderer Qualität oder der Abzug von außertariflichen Leistungen für den Fall angekündigt, dass es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt.
5. Kommt es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, können die angekündigten Maßnahmen aus Ziffer 8.4 erfolgen, und es kommt gleichzeitig zum fünften und vorletzten Konfliktgespräch. Daran nehmen teil: Vorgesetzte, Personalabteilung, ein

Mitglied des Betriebsrats und der Suchtkrankenhelfer. Der Betroffene wird nunmehr aufgefordert, unverzüglich mithilfe der ambulanten Beratungsstellen einen Platz für eine stationäre Entwöhnungsbehandlung zu beantragen. Dem Betroffenen wird die Kündigung für den Fall angedroht, dass er die Hilfe nicht annimmt und es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt.

6. Kommt es erneut zu suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, weil der Betroffene keine therapeutische Maßnahme angenommen hat, kann die Kündigung ausgesprochen werden. Sie ist unter Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen, z. B. des Kündigungsschutzgesetzes, und unter Beteiligung des Betriebsrats nach § 102 BetrVG durchzuführen. Wichtig ist, dass ein individuelles Beurteilen des Betroffenen erfolgt.
7. Kann der Betroffene binnen eines Jahres nach seiner Entlassung zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich der Betrieb, ihn wieder einzustellen. Der Betriebsrat wird an diesem Entscheidungsprozess beteiligt.

§ 9 Rückfall

Bei Rückfälligkeit nach einer ambulanten oder stationären Therapie oder trotz Besuch einer Selbsthilfegruppe ist im Einvernehmen mit dem Betroffenen, dem Werksarzt, dem Gesundheitsbeauftragten, Betriebsrat und Vorgesetzten das weitere Vorgehen zu regeln. Das Vorgehen orientiert sich an den Stufen 8.1 bis 8.6.

§ 10 Wiedereingliederung

Abstinent lebende Suchtkranke werden, soweit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb – vor allem nach stationären Therapien – unterstützt. Ihnen wird ihr früherer oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten. Sie werden nicht an Arbeitsplätzen mit Lösungsmitteln beschäftigt, deren Dämpfe süchtig machen.

Abstinent lebende Suchtkranke haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf die Abhängigkeit binnen eines Jahres aus der Personalakte entfernt werden.

§ 11 Bestellung eines Gesundheitsbeauftragten zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung

Um die betriebliche Gesundheitspolitik zu systematisieren und dauerhaft zu festigen, wird zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung eine verantwortliche Person als Gesundheitsbeauftragter berufen:

Der Gesundheitsbeauftragte arbeitet nach den Grundsätzen dieser Vereinbarung, entwickelt im Zusammenwirken mit den Betriebsparteien Maßnahmen der Gesundheitsförderung, macht Vorschläge über die Beseitigung von Ursachen, die zum Suchtmittelmissbrauch und süchtigem Verhalten Anlass geben, berät Betroffene selbst oder organisiert eine betriebliche Beratung (Suchtkrankenhilfe);

Gesundheitsbeauftragte arbeiten in ihrer Beratungstätigkeit weisungsfrei;

Gesundheitsbeauftragte haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten; kann sich der Gesundheitsbeauftragte über eine von ihm vorgeschlagene Maßnahme mit dem direkten Vorgesetzten der betroffenen Person nicht verständigen, so unterbreitet er seinen Vorschlag dem Arbeitskreis „Gesundheit“;

Gesundheitsbeauftragte leiten den Arbeitskreis „Gesundheit“;

Gesundheitsbeauftragte organisieren und pflegen Kontakt mit außerbetrieblichen Einrichtungen, die für gesundheitliche Fragen notwendig sind.

§ 12 Arbeitskreis „Gesundheit“

Der Gesundheitsbeauftragte leitet den Arbeitskreis „Gesundheit“, in dem Geschäftsleitung, Betriebsrat, werksärztlicher Dienst, Sozialabteilung, Sicherheitsbeauftragte, Leitung der Ausbildungswerkstatt, Schwerbehinderten-Vertrauensleute, Werksschutz und ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer mitarbeiten.

§ 13 Einsatz von ehrenamtlichen Suchtkrankenhelfern

Zur Unterstützung des Gesundheitsbeauftragten können Suchtkrankenhelfer, wenn sie eine Ausbildung von über 100 Stunden bei einer anerkannten Organisation, z. B. Diakonie, nachweisen, eingesetzt werden.

Ihre Aufgaben bestehen darin, mit Suchtmittelabhängigen Beratungsgespräche zu führen. Sie orientieren sich an § 8 „Maßnahmen und Hilfsangebote für Gefährdete und Abhängige“.

Sie haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.

Sofern es ihre Aufgabe erfordert, werden sie ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt. Dabei dürfen sie in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

§ 14 Schweigepflicht

Das Strafgesetzbuch sieht für Ärzte, Psychologen und Sozialarbeiter in § 203 vor, dass Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche grundsätzlich nur mit Einverständnis der Klienten weitergegeben werden dürfen. Das gilt auch gegenüber den jeweiligen Vorgesetzten. Diese Schweigepflicht gilt für die Gesundheitsbeauftragten ebenso wie für die ehrenamtlichen Suchtkrankenhelfer.

§ 15 Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Werksleitung und Betriebsrat über die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG.

§ 16 Geltungsdauer

Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom [...] in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalenderjahres.