

# **Betriebsvereinbarung**

## **zur Gesundheitsförderung und Suchtprävention**

Gerade dem betrieblichen Umfeld kommt eine besondere Bedeutung hinsichtlich der Vorbeugung und Früherkennung von Suchterkrankungen zu. Die Weckung oder Unterstützung von Behandlungsbereitschaften bei den Betroffenen und ihre Wiedereingliederung nach Bewältigung der Krankheit kann durch den Betrieb wesentlich gefördert werden.

Dieser Erkenntnis folgt die vorliegende Betriebsvereinbarung, die insbesondere der Gleichbehandlung aller Betroffenen, dem Schutz und der Orientierung von Mitarbeitern und generell der Sicherheit des Betriebes dient.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln wie z.B. Alkohol entstehen. Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten einschließlich der leitenden Mitarbeiter.

### **§ 2 Ziele der Betriebsvereinbarung**

Ziele der Betriebsvereinbarung sind:

- a) der Notwendigkeit nach präventiven Maßnahmen Rechnung zu tragen,
- b) einen Stufenplan bei Suchtmittelbedingten Auffälligkeiten festzulegen und damit ein für alle Betroffenen einheitliches und durchschaubares Verfahren zu schaffen,
- c) durch Suchtmittel gefährdeten oder abhängigen Beschäftigten rechtzeitig Hilfsmöglichkeiten aufzuzeigen und Hilfe anzubieten,
- d) Vorgesetzten und Kollegen suchtmittelspezifische Richtlinien und Handlungsvorlagen für die Bewältigung von Konflikten an die Hand geben
- e) den Betroffenen ihre Arbeitsplätze zu erhalten,
- f) die Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitern mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken
- g) eine Erhöhung der Arbeitssicherheit, eine Verminderung des Unfallrisikos und der Unfallhäufigkeit, eine Senkung des alkohol- oder anderweitig Suchtbedingten Krankenstandes sowie der dadurch hervorgerufenen Fehlzeiten.

Der Betrieb erwartet von direkt Betroffenen, im Bedarfsfall professionelle Hilfsangebote anzunehmen.

### § 3 Grundsätzliche Feststellungen zur Alkoholproblematik

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist rechtlich als eine Krankheit anerkannt. Danach richten sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik aus. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit haben Vorrang gegenüber disziplinarischen Maßnahmen.

### § 4 Suchtmittel am Arbeitsplatz

Beschäftigte dürfen sich im ausreichenden zeitlichen Abstand vor Beginn der Arbeitsaufnahme, während der Arbeitszeit und während der Arbeitspausen durch Alkohol oder die Einnahme anderer Mittel nicht in einen Zustand versetzen,

1. durch den sie sich oder andere gefährden können oder
2. durch den die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung nicht mehr gewährleistet ist.

Beschäftigte, die infolge Alkoholgenusses oder der Einnahme anderer Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen in dieser Zeit mit Arbeiten *nicht beschäftigt* werden.

### § 5 Maßnahmen und Hilfsangebote für Suchtmittelgefährdete und –abhängige

Bei der Anwendung des Stufenplans kommt den Vorgesetzten eine zentrale Bedeutung zu. Sie können wesentlich dazu beitragen, dass Suchtmittelgefährdeten oder -abhängigen Beschäftigten frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteil wird. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche geführt werden.

Um diesen Aufgaben nachkommen zu können, haben Vorgesetzte die Möglichkeit, sich Kenntnisse über die Wahrnehmung und Deutung Suchtbedingter Verhaltensweisen sowie Fertigkeiten der Gesprächsführung mit gefährdeten oder abhängigen Beschäftigten vermitteln zu lassen (siehe beiliegendes *Manual*, weitere Hilfestellungen über das SOFFI-Institut oder im Internet unter [www.praevention.it](http://www.praevention.it)).

### Der 5-Stufen-Plan

#### 1. Stufe

Stellt der unmittelbare Vorgesetzte fest, dass ein Beschäftigter seine Arbeits- bzw. Dienstpflichten vernachlässigt oder nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt, führt er hierüber mit dem Betroffenen ein erstes Gespräch.

In diesem Gespräch werden gegenüber dem Betroffenen die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit Missbrauchsverhalten vermutet wird.

Der Betroffene wird aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Er erhält den Hinweis, dass der unmittelbare Vorgesetzte künftig verstärkt auf das Arbeitsverhalten des Betroffenen achten und hierüber Tagebuch geführt wird. Es wird ihm mitgeteilt, dass nach spätestens zwei Monaten ein weiteres Gespräch durchgeführt wird.

Der Betroffene wird ermuntert, sich hinsichtlich einer genauen Diagnose seines Abhängigkeitsverhaltens an den Dienst für Abhängigkeitserkrankungen in Brixen zu wenden. Hilfe und Unterstützung durch den Vorgesetzten wird zugesichert.

Der Betroffene wird darauf hingewiesen, dass von der Personalabteilung bzw. der Geschäftsleitung arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen ergriffen werden müssen, wenn keine positiven Veränderungen in seinem Arbeitsverhalten eintreten (wozu die angebotenen Hilfsmaßnahmen erheblich beitragen können).

Das erste vertrauliche Gespräch mit dem direkten Vorgesetzten hat noch keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.

## 2. Stufe

Ist im Verhalten des Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen, führt der unmittelbare Vorgesetzte spätestens nach zwei Monaten ein weiteres Gespräch mit ihm.

Nach Erläuterung der weiteren in diesem Stufenplan vorgesehenen Maßnahmen wird der Betroffene nochmals aufgefordert, innerhalb einer Woche einen Gesprächstermin beim Dienst für Abhängigkeitserkrankungen zu vereinbaren, da der Betroffene offensichtlich professioneller Hilfe und Unterstützung bedarf. Über das Arbeitsverhalten des Betroffenen wird über alle Stufen hinweg das Tagebuch weitergeführt.

Der Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen schriftlichen Vermerk an. Diesen Vermerk leitet der Vorgesetzte mit einer Kopie des Tagebuches und ggf. mit der schriftlichen Stellungnahme des Betroffenen an die Personalabteilung bzw. Geschäftsleitung zur Aufnahme in die Personalakte weiter. Der Vermerk unterliegt der Tilgung innerhalb von zwei Jahren, wenn nicht Maßnahmen nach Stufe 3 getroffen werden müssen.

## 3. Stufe

Ist im Verhalten des Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen oder hat der Betroffene nicht innerhalb von spätestens zwei Monaten vom Zeitpunkt des Zweitgespräches ein entsprechendes Beratungs- bzw. Therapieangebot angenommen, führt der unmittelbare Vorgesetzte ein drittes Gespräch, an dem zusätzlich der Leiter der Personalabteilung (falls vorhanden) oder die Geschäftsleitung teilnimmt. Dieser Personenkreis kann um andere Personen erweitert werden, wie z.B. Familienangehörige.

Nach Erläuterung der weiteren, in diesem Stufenplan vorgesehenen Maßnahmen wird der Betroffene nochmals aufgefordert, sich umgehend professionelle Beratung und bei Bedarf eine ambulante oder stationäre Therapie in Anspruch zu nehmen. In diesem Gespräch werden zugleich konkrete arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen aufgezeigt. Lehnt der Betroffene weiterhin grundsätzlich ab, professionelle Hilfe in Anspruch zu nehmen, wird er von der Personalabteilung bzw. der Geschäftsleitung abgemahnt.

#### 4. Stufe

Nimmt der Betroffene nicht spätestens innerhalb eines Monats, ab dem Zeitpunkt des dritten Gespräches gemessen, professionelle Hilfe (im Rahmen einer ambulanten oder stationären Therapie) an und verändert er auch sein Verhalten innerhalb dieser Frist nicht in positiver Weise, führt nunmehr die Personalabteilung bzw. Geschäftsleitung, zusammen mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, ein viertes Gespräch durch. Es erfolgt eine weitere Abmahnung. Die Personalabteilung oder Geschäftsleitung kündigt die Beendigung des Dienstverhältnisses für den Fall der fortgesetzten Ablehnung offensichtlich unverzichtbarer professioneller Hilfe an.

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen innerhalb des nächsten Monats nicht, erfolgt eine letzte Abmahnung.

#### 5. Stufe

Lehnt der Betroffene trotz dieser Abmahnung die Inanspruchnahme professioneller therapeutischer Hilfe ab oder beendet er eine begründete ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig und ändert sein Verhalten nicht kurzfristig, wird das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber beendet.

Nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie wird eine Wiedereinstellung wohlwollend überprüft.

### **§ 6 Rückfall**

Ein Rückfall wird als Neuerkrankung gewertet und die Maßnahmen des § 5 entsprechend angewendet.

### **§ 7 Nachsorge**

Nach Abschluss einer Therapie führt der unmittelbare Vorgesetzte mit dem Betroffenen ein Gespräch. Ziel dieses Gespräches ist es, den abstinenten Betroffenen bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen. Der Vorgesetzte soll dafür Sorge tragen, dass der Betroffene nach einer ambulanten oder stationären Behandlung wieder voll im Kollegenkreis integriert wird und in seinen Abstinenzbemühungen von allen akzeptiert wird.

## § 8 Schweigepflicht

Alle an den Gesprächen mit dem betroffenen Suchtkranken oder Suchtgefährdeten Beteiligten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis des Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche an Dritte weitergeben.

## § 9 Dienst für Abhängigkeitserkrankungen

Alle Hilfsangebote können nur Hilfe zur Selbsthilfe sein und sollen zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der Betroffenen beitragen.

Beschäftigte mit Alkohol- oder anderen Suchtproblemen können sich kostenlos an folgende spezialisierte Stelle des Sanitätsbetriebes Brixen wenden:

- *Dienst für Abhängigkeitserkrankungen*, Dantestrasse 26, Brixen

Telefonische Terminvereinbarung: 0472 835695

Die Inanspruchnahme der Beratungsstelle erfolgt selbständig und vertraulich, die Beratungstätigkeit der dort beschäftigten Fachleute unterliegt der Schweigepflicht.

## § 10 Schlussbestimmung

Diese Betriebsvereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Betriebsvereinbarung abgelöst werden.

....., am .....

Geschäftsleitung (und wenn vorhanden: Personalvertretung)