

# Konfliktfeld Pflege

## **Betriebsvereinbarung Suchtprävention**

Das folgende Dokument enthält den Entwurf für eine Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention. Sie können es für Ihren Betrieb frei verwenden und modifizieren. Wir stellen das Dokument unter die GNU Free Documentation License (GFDL), mit der Ausnahme, daß eine kommerzielle Verwertung unserer Genehmigung bedarf. Eine inoffizielle deutsche Übersetzung der GFDL finden Sie im Internet unter <http://www.giese-online.de/gnufdl-de.html>

## **Betriebsvereinbarung**

### **zur allgemeinen Gesundheitsförderung und speziellen Prävention von Abhängigkeitsgefährdungen und -Erkrankungen**

zwischen

*Firma XYZ*

und dem

Betriebsrat der *Firma XYZ*

wird gem. §87, Abs.1 Nr.1 und Nr.7 BetrVG folgende Vereinbarung getroffen:

#### **§1 Geltungsbereich**

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der *Firma XYZ* aus allen Beschäftigungsebenen.

#### **§2 Ziel der Vereinbarung:**

Ziel der Vereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, die zwischenmenschlichen Beziehungen zu fördern, Gefährdungen und Abhängigkeiten von Alkohol, Medikamenten sowie anderen legalen und illegalen Drogen zu verhindern, den Gefährdeten und abhängigen Kranken ein rechtzeitiges Angebot zu unterbreiten. Hilfe soll auch denen geboten werden, die unter anderen Abhängigkeiten und -Gefährdungen leiden.

Diese Vereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beteiligten eine durchschaubare Richtlinie in die Hand geben.

#### **§3 Genuß von alkoholischen Getränken / Gebrauch von Suchtmitteln**

1. Betriebsrat und Geschäftsführung stimmen dahingehend überein, dass der Genuß von Alkohol während der Arbeitszeit auch aus arbeitsrechtlichen Gründen unzulässig ist. Die Aufnahme des Dienstes im alkoholisiertem Zustand ist unzulässig. Auch eine „Alkoholfahne“ ist eine Auffälligkeit im Sinne dieser Betriebsvereinbarung.
2. Ausnahmeregelungen ( z.B. Jubiläen u.ä. ) bedürfen im Einzelfall der besonderen Genehmigungen der jeweiligen Hausleitungen.
3. Die mißbräuchliche Einnahme von Medikamenten, insbesondere Schmerz- oder Schlafmittel, Psychopharmaka und Appetitzügler ist am Arbeitsplatz unzulässig. Diese Arzneimittel können wegen ihrer stimmungs- und reaktionsverändernden Substanzen erhebliche Unfallgefahren auslösen und zu Abhängigkeitserkrankungen führen.
4. Der Konsum illegaler Drogen ist verboten und führt immer zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen.
5. In Räumen, in denen das Rauchen erlaubt ist, wird an die Rauchenden appelliert, bei Anwesenheit von Nichtraucherern auf diese Rücksicht zu nehmen. Angestrebt wird, in allen Bereichen angemessene Bedingungen für Nichtraucher und Raucher zu schaffen.
6. Arbeitnehmer, die aufgrund Alkoholgenusses oder anderer Suchtmittel nicht in der Lage

sind, ihre Arbeit ordnungsgemäß und ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, dürfen nicht weiter beschäftigt werden. Die Entscheidung, ob ein(e) Mitarbeiter(in) unter Suchtmittel einfluß steht, liegt bei dem direkten oder eine(m)(r) höheren Vorgesetzten, der/die auch über das weitere Vorgehen nach Beratung mit dem Betriebsarzt oder der Suchtkrankenhelfer(in) entscheidet. Kann der unter Suchtmitteln stehende Mitarbeiter den Heimweg nicht ohne Gefahr für sich oder andere antreten, veranlaßt der/die Vorgesetzte die für den Betroffenen kostenpflichtige Beförderung. Für die Zeit suchtbedingten Arbeitsausfalls wird kein Arbeitsentgelt gezahlt. Sofern der Betriebsarzt oder die Suchtkrankenhilfe nicht zu erreichen sind (z.B. nachts oder am Wochenende), muß der/die verantwortliche Vorgesetzte eine(n) andere(n) vertrauensvolle(n) Kollegin(en) vor Ort zur Beratung hinzuziehen.

#### **§4 Einsatz von Suchtkrankenhelfer(innen)**

Die Aufgabe der Suchtkrankenhilfe besteht darin, mit Abhängigkeitsgefährdeten und -erkrankten Beratungsgespräche zu führen, eine betriebliche Selbsthilfegruppe zu initiieren und zu leiten.

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 oder benachteiligt werden. Dieses gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Die Suchtkrankenhelfer(innen) unterliegen der Schweigepflicht.

#### **§5 Die Beschäftigten werden darüber aufgeklärt, dass**

- abhängigkeitsgefährdende Mittel wie Alkohol, Medikamente mit stimmungsaufhellenden Substanzen, Drogen und das Schnüffeln von Lösungsmitteln die Menschen in ihrer Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigt.
- diese Mittel auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden
- der Mißbrauch dieser Mittel zu Abhängigkeitserkrankungen führen kann, aber auch an der Entstehung anderer Volkskrankheiten wie Herz- Kreislaufkrankungen, Krebs, Erkrankung der Atemwege beteiligt ist.
- auch psychosoziale Krankheitserscheinungen mit Abhängigkeitscharakter wie z.B. Glücksspiel, Eßstörungen sowie auch Arbeitssucht zu Schädigung der eigenen Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen führen.

#### **§6 Schulungsmaßnahmen**

Die in der Personalverantwortung Beschäftigten, von der Leitung des Unternehmens bis hin zu den direkten Vorgesetzten am Arbeitsplatz, werden systematisch in zur Thematik der Gesundheitsförderung und speziellen Prävention von Abhängigkeitsgefährdungen und -erkrankungen geschult.

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

#### **§7 Maßnahmen und Hilfsangebote für Beschäftigte mit Abhängigkeitsproblemen oder -erkrankungen („Interventionskette“ )**

Siehe Anlage

Anmerkung: Einen Entwurf für eine Interventionskette bieten wir in einer gesonderten Datei an.

**§8 Rückfall**

Wird ein(e) Mitarbeiter(in) im Verlauf oder nach Abschluß der Rehabilitationsmaßnahme rückfällig und fällt am Arbeitsplatz auf, so unterscheidet der bisherige Verlauf und der Zeitpunkt des Rückfalls über das weitere Vorgehen:

1. Bei Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen, die die Behandlung ohne Auflage des Arbeitgebers durchgeführt haben, erfolgt beim Rückfall eine Einstufung in Stufe 3 der Interventionskette.
2. Hat der/die Mitarbeiter(in) die Behandlung auf Grund einer Auflage im Rahmen der Interventionskette durchgeführt und wird innerhalb von 12 Monaten rückfällig, erfolgt eine Einstufung in Stufe 5. Bei einem Rückfall nach Ablauf von 12 Monaten ab Behandlungsende erfolgt die Einstufung in Stufe 3 der Interventionskette

**§9 Wiedereingliederung**

Abstinenz lebende Abhängigkeitskranke werden bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb, vor allen nach stationären Therapien, unterstützt. Ihnen wird nach Möglichkeit der frühere oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.

Abstinenz lebende Abhängigkeitskranke haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf ihre Abhängigkeit binnen 2 Jahren aus der Personalakte entfernt werden.

**§10 Laufzeit der Betriebsvereinbarung**

Diese Betriebsvereinbarung gilt ab dem \_\_\_\_\_ und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende gekündigt werden,frühestens jedoch zum \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_, den \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Geschäftsleitung

\_\_\_\_\_  
Betriebsrat