

Betriebsvereinbarung (Muster)

Gem. § 97 Abs. 1 Z 8 ArbVG

Alkohol am Arbeitsplatz / Hilfe für Suchtkranke und Suchtgefährdete

1. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, die Gesundheitsgefährdung durch Alkohol und Suchtmittel bewusst zu machen. Weiterst dient diese BV dazu, die Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Gesundheit der Beschäftigten zu verbessern. Den Betroffenen soll rechtzeitig ein Hilfsangebot zur Wiederherstellung ihrer Gesundheit und der Erhaltung ihres Arbeitsplatzes unterbreitet werden. Die Gleichbehandlung der Betroffenen sowie ein nachvollziehbares Vorgehen werden gesichert.
2. Die Unternehmensleitung und der Betriebsrat haben beschlossen, dass fortlaufend innerbetriebliche Aufklärung über Alkohol- und Suchtmittelmissbrauch erfolgen muss.
Entsprechende Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte, Betriebsräte, Sicherheitsvertrauenspersonen, ArbeitnehmerInnen in Zusammenarbeit mit ArbeitsmedizinerIn bzw. Betriebsarzt/ärztin sind in ausreichendem Maße vorzusehen.
3. ArbeitnehmerInnen, welche Medikamente mit bestimmten Nebenwirkungen wie z.B. Müdigkeit, Schwindelgefühl, Sehstörungen, Übelkeit usw. einnehmen, können trotz grundsätzlicher Arbeitsfähigkeit einem erhöhten Unfallrisiko ausgesetzt sein.
Weist der/die Betroffene nicht ohnedies von sich aus auf die Einnahme solcher Medikamente hin, hat der unmittelbare Vorgesetzte Beschäftigte, die möglicherweise unter den oben beschriebenen Einflüssen stehen, zu einem Gespräch, auf Wunsch des/der ArbeitnehmerIn unter Einbeziehung des Betriebsrates, aufzufordern.
ArbeitnehmerInnen, die nachweislich unter gefährdendem Einfluss von Arzneimitteln stehen, sind vorübergehend auf einen ungefährlichen Arbeitsplatz bei gleichbleibendem Entgelt zu verweisen.
4. ArbeitnehmerInnen, die auf Grund von Alkoholgenuss sich selbst oder andere gefährden können, sind von ihrem Arbeitsplatz zu verweisen. Es ist sicherzustellen, dass die betroffenen ArbeitnehmerInnen sicher zum Arzt oder nach Hause gebracht werden.
- 5a. Bei wiederholtem auffälligen Verhalten, wodurch ArbeitnehmerInnen sich oder andere Personen gefährden, werden folgende Maßnahmen gesetzt:

Unter Beteiligung des Betriebsrates und des Vorgesetzten ist mit dem/der Betroffenen ein Erstgespräch zu führen. Ziel dieses Gespräch ist es, die Gründe des gefährdenden Verhaltens zu hinterfragen. Liegt Suchtmittelmissbrauch vor, so sind dem/der Betroffenen die Konsequenzen bei Suchtmittelmissbrauch (in und außerhalb des Arbeitsverhältnisses) bewusst zu machen.

Zugleich soll bei Suchtgefährdung der/die Betroffene über Beratungsstellen informiert werden.

Weiters ist im Bedarfsfall ein Termin für ein Folgegespräch nach ca. 2-3 Monaten zu vereinbaren.

Über dieses Erstgespräch wird gemeinsam eine Notiz erstellt.

Hat sich in der vereinbarten Zeit kein weiteres auffälliges Verhalten gezeigt, so hat der Vorgesetzte dies dem/der Betroffenen sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

Wird in der vereinbarten Zeit keine Änderung im Verhalten des/der Betroffenen festgestellt, so wird unter Einbindung von ArbeitsmedizinerIn bzw. Betriebsarzt/ärztin ein Zweitgespräch geführt. Ähnlich dem Erstgespräch, wird jedoch der/die Betroffene angehalten, nachweislich eine Beratungsstelle aufzusuchen.

In beiden Fällen wird ebenfalls gemeinsam eine Notiz erstellt.

- 5b. Hat sich im Verhalten des/der Betroffenen auf Grund evidenten Suchtmittelmissbrauches keine Änderung eingestellt, erfolgt ein drittes Gespräch unter Beiziehung von ArbeitsmedizinerIn bzw. Betriebsarzt/ärztin. Der/die Betroffene wird aufgefordert, unverzüglich eine Behandlung in einem Krankenhaus oder einer Therapiestation anzutreten. Zusätzlich können auch andere Vereinbarungen getroffen werden, wie z.B. interne Versetzungen bis zum Antritt einer Therapie, wenn dies notwendig erscheint.
- 5c. Erst wenn der/die Betroffene die Möglichkeit einer Therapie nicht wahr nimmt, bzw. er/sie diese ohne triftigen Grund vorzeitig abbricht und keine Veränderung des Suchtverhaltens eintritt, so kann nach einem gemeinsamen Gespräch unter Einbeziehung aller Beteiligten die Kündigung ausgesprochen werden. Grundsätzlich wird auf die familiäre und soziale Stellung des/der Betroffenen Rücksicht genommen.

Die Unterzeichnenden stimmen überein, dass bei Vorliegen eines pathologischen Missbrauches ein Rückfall nicht dem Verschulden des/der ArbeitnehmerInnen zugerechnet werden kann.

6. Alle in diesem Zusammenhang befassten Personen haben über Inhalt dieser Gespräche Stillschweigen entsprechend der Datenschutzbestimmungen zu wahren. Sämtliche Gesprächsnotizen sind streng vertraulich.