

**Diese Mustervereinbarung wurde in Kooperation zwischen dem Institut für Suchtprävention (ISP) der Sucht- und Drogenkoordination Wien und der GPA-djp Grundlagenabteilung ausgearbeitet.**

**Vorbemerkung:** Mustervereinbarungen und Leitfäden können Orientierung geben, sind jedoch nur dann nützlich, wenn sie auf die speziellen betrieblichen Umstände zugeschnitten sind. Wird ein Betriebsvereinbarungsmuster nicht „maßgeschneidert“, gehen wichtige Gestaltungsmöglichkeiten verloren. Aus diesem Grund sind die Regelungen der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als Eckpunkte zu verstehen. Sie sollen als Anregungen dienen, um daraus eine zu den Verhältnissen im eigenen Betrieb möglichst optimal passende Vereinbarung zu entwickeln.

Die GPA-djp unterstützt und berät Sie gerne auf diesem Weg!

**Hinweis:** Die in der Muster-Betriebsvereinbarung grau hinterlegten Passagen sind als Kommentare zu verstehen und stellen keinen normativen Betriebsvereinbarungstext dar.

## *Musterbetriebsvereinbarung Betriebliche Suchtprävention*

### **1. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die im Unternehmen **X** beschäftigt sind, inklusive aller arbeitnehmerInnenähnlichen Personen (insbesondere freie DienstnehmerInnen und Leiharbeitskräfte).

### **2. Rechtsgrundlagen**

Die rechtliche Basis bilden insbesondere

§ 97 (1) Z1 bzw. Z8 und Z9 ArbVG

§§ 3 bis 7 sowie 15 (4) ASchG.

### **3. Grundsätze und Zielsetzungen**

Suchtmittel sind – unabhängig von ihrem rechtlichen Status – in unserer Gesellschaft verbreitet. Alkoholkonsum ist in Österreich gesellschaftlich sowie kulturell integriert. Der moderate Alkoholkonsum wird, wie auch in den meisten anderen europäischen Staaten, nicht problematisiert. Dennoch führt der Konsum von Alkohol für 10 % der Menschen in Österreich im Laufe des Lebens zu einer Suchterkrankung. Derzeit gelten rund 5 % der Bevölkerung als alkoholabhängig, weitere 12 % sind gefährdet, abhängig zu werden. Alkoholmissbrauch hat gesundheitliche, psychosoziale und volkswirtschaftliche Folgen. Auch Tabakkonsum wird zunehmend Gegenstand gesundheitspolitischer Maßnahmen in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Allen Suchtmitteln – unabhängig von ihrem rechtlichen Status (illegal oder legal) – ist gemein, dass ihr (übermäßiger und missbräuchlicher) Konsum negative Auswirkungen auf die Gesundheit der KonsumentInnen haben kann und die Auswirkungen auch in die Arbeitsumgebung der jeweiligen KonsumentInnen reichen können.

Sucht ist der umgangssprachliche Begriff für verschiedene medizinisch-psychologische Krankheitsbilder, die viele Ursachen und unterschiedliche Verläufe haben können.

Sucht wird von der WHO als Abhängigkeitssyndrom bezeichnet, das durch eine Gruppe von körperlichen, verhaltensbezogenen und kognitiven Symptomen charakterisiert wird, die sich nach wiederholter Einnahme bzw. wiederholtem Konsum von psychoaktiven Substanzen (auch Arzneimittel bzw. Medikamente), Alkohol oder Nikotin entwickeln. Charakteristisch ist ein starkes, oft unüberwindbares Verlangen, sich eine Substanz zuzuführen oder ein bestimmtes Verhalten (verhaltensbezogene oder substanzungebundene Süchte) zu zeigen.

Sucht ist eine chronische Erkrankung und keine Willensschwäche. Um mit Betroffenen ein Suchtmittelproblem respektvoll zu erörtern, muss ohne moralische Vorhaltungen auf Augenhöhe kommuniziert werden.

Die Maßgabe, eine offene Unternehmenskultur leben zu wollen und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu gestalten, bildet den Ausgangspunkt für alle in dieser Betriebsvereinbarung festgehaltenen Regelungsinhalte und Umsetzungsmaßnahmen.

Anhand dieser Vereinbarung sollen betriebliche Rahmenbedingungen sichergestellt sein, die ein verantwortungsvolles Konsumverhalten unterstützen und so dazu beitragen, dass gefährdende Konsumgewohnheiten geändert, Sicherheitsrisiken vermieden und KollegInnen, zum Beispiel beim Verzicht auf Alkohol, unterstützt und nicht diskriminiert werden.

Beim Auftreten konkreter Problemsituationen in Zusammenhang mit Suchtmitteln soll ein einheitliches Vorgehen und somit eine Gleichbehandlung aller betroffenen Personen gewährleistet sein und insbesondere die Maßgabe gelten, Sucht als chronische Erkrankung anzusehen, aus welcher für Betroffene keine Nachteile entstehen dürfen.

**Die Musterbetriebsvereinbarung kann in Bezug auf verschiedenste Suchtmittel angewandt werden, hat aber einen Schwerpunkt auf Alkohol.**

Auf Grundlage des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) sind ArbeitgeberInnen dazu verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Sorge zu tragen und Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu setzen. Die in dieser Vereinbarung getroffenen Festlegungen zur betrieblichen Suchtprävention können maßgeblich zur Sicherung und Verbesserung der Gesundheit beitragen und sind somit auch Ausdruck der verpflichtend umzusetzenden ArbeitgeberInnenverantwortung, insbesondere der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers.

Maßgeblich ist insbesondere die Gestaltung folgender Themenbereiche:

- Beseitigung und Vermeidung suchtmittelbedingter Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz,
- Sensibilisierung hinsichtlich der durch Suchtmittel, wie z. B. Alkohol, Arzneimittel oder illegale Substanzen entstehenden Gesundheitsgefahren und Stärkung der individuellen und gesamtbetrieblichen Risikokompetenz,
- Förderung einer Unternehmenskultur, die durch einen verantwortungsvollen Umgang mit dem Thema Sucht geprägt ist,
- betriebliche Unterstützungsangebote für MitarbeiterInnen mit einer Suchtproblematik, die vor allem darauf abzielen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. wieder herzustellen,
- Handlungshilfen für KollegInnen von Betroffenen,

- Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention für Führungskräfte, welche die Gleichbehandlung der Betroffenen und ein transparentes Vorgehen sicherstellen.

#### **4. Verantwortlicher Umgang mit berauschenden Mitteln im Betrieb**

Auf Grundlage des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes sind ArbeitnehmerInnen dazu verpflichtet, sich nicht durch Alkohol oder andere Suchtmittel in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich oder andere gefährden können (§ 15 Abs. 4 ASchG).

ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Suchtmittelkonsum sich selbst oder andere gefährden, sind daher von der Verrichtung gefährdender Arbeiten zu entbinden, solange die Gefährdung besteht. Der Betriebsrat ist hinzuzuziehen bzw. zu informieren (siehe dazu Punkt 8: Vorgehen bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit).

Ein generelles Konsumverbot ist nur für bestimmte Berufsgruppen möglich und sinnvoll – dieses kann sich auf den gesamten Arbeitstag beziehen, sowohl auf die Arbeitszeit als auch auf die Pausen (Punktnüchternheit).

Idealerweise wird in einer firmeneigenen Kantine kein Alkohol ausgeschenkt. Überdies gilt bei internen und externen Veranstaltungen, Feiern, Betriebsausflügen etc. die Maßgabe, dem Konsum von Alkohol keinen bevorzugten Stellenwert zu geben bzw. Alkoholkonsum keine identitätsstiftende Funktion zukommen zu lassen. Ein aktives Bewerben von Alkohol ist auf diesen Events sowie in der Kantine zu vermeiden und eine gleichwertige sowie abwechslungsreiche Auswahl alkoholfreier Getränke zu gewährleisten.

#### **5. Beseitigung und Vermeidung von Ursachen von riskantem Konsumverhalten**

Arbeitsbezogene Belastungen, die potenziell zu Fehlbeanspruchungen (insbes. zu Stress) führen, können Ursachen für gesundheitsbeeinträchtigenden Suchtmittelkonsum sein und somit als Gefahr am Arbeitsplatz gelten. Eine systematische Vermeidung dieser Belastungen ist somit das Fundament der betrieblichen Suchtpräventionsarbeit auch hinsichtlich der in Zusammenhang mit Alkohol stehenden Beeinträchtigungen.

Die verantwortungsvolle Umsetzung der nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtend vorgesehenen Evaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG) wird vor diesem Hintergrund besonders betont. Dazu gehört insbesondere die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen bei Entwicklung von Maßnahmen und die professionelle Begleitung des Evaluierungsprozesses durch eine Arbeitspsychologin/einen Arbeitspsychologen.

Bei der Evaluierung psychischer Belastungen dürfen keine Aussagen bzw. Fragen zum persönlichen Verhalten von MitarbeiterInnen in Bezug auf Alkohol oder andere Suchtmittel erhoben und gestellt werden.

Die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen, insbesondere hinsichtlich Festlegung der Maßnahmen und Durchführungsverantwortung, sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten (entsprechend §5 ASchG) zu dokumentieren. Dabei ist auch auf Maßnahmen zur betrieblichen Suchtprävention hinzuweisen.

## 6. Information und Sensibilisierung

Ein ausreichender Wissenstand über die Risiken und Gefahren, die von Suchtmitteln wie z.B. Alkohol in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit ausgehen, ist wesentlicher Bestandteil wirksamer Prävention. Im Rahmen der gesundheitsbezogenen betrieblichen Aktivitäten und Angebote wird daher Augenmerk auf entsprechende Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen gelegt, die die gesamte Belegschaft erreichen. Art und Umfang der Angebote ergeben sich entsprechend der Funktion und Aufgabenstellung der jeweiligen ArbeitnehmerInnen.

Die für die Teilnahme erforderlichen Ressourcen, inkl. Arbeitszeit, sind seitens der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers zur Verfügung zu stellen. An Konzeption und Umsetzung der konkreten Maßnahmen sind alle mit Maßnahmen und Angeboten des innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes, sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung betrauten Personen, jedenfalls ein Mitglied des Betriebsrats und die Sicherheitsvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn sowie Arbeitspsychologe/Arbeitspsychologin und ggf. Betriebsarzt/Betriebsärztin, zu beteiligen.

Die Vermittlung der zum Thema Alkohol im Unternehmen vereinbarten Kultur bzw. die Information über festgelegte Umsetzungsstrategien sind in den Unternehmensalltag zu integrieren. Unternehmensleitung und Betriebsrat übernehmen für die erforderliche Umsetzung (z.B. Informationsveranstaltungen, Erstellung von internen Broschüren und Merkblättern, Informationen im Intranet etc.) gemeinsame Verantwortung.

Hinweis: Für Maßnahmen stehen qualitätsgesicherte Programme der betrieblichen Suchtprävention der Fachstellen für Suchtprävention in den Bundesländern zur Verfügung (Link: [www.suchtvorbeugung.net/suchtpraeventionsinfo/Arbeitswelt](http://www.suchtvorbeugung.net/suchtpraeventionsinfo/Arbeitswelt)).

Die mit dem innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz betrauten Personen (Unternehmensleitung, Personalverantwortliche, Betriebsrat, Sicherheitsvertrauenspersonen, Präventivfachkräfte etc.) evaluieren zumindest einmal pro Jahr die Aktivitäten im Zusammenhang mit Information und Sensibilisierung zu Sucht und entscheiden auf Basis der Ergebnisse dieser Evaluation gemeinsam über Anpassungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen.

## 7. Führungskräfte

Führungskräfte und Personalverantwortliche haben in Fragen der Suchtprävention wie auch im richtigen Umgang mit betroffenen MitarbeiterInnen bzw. deren Umfeld eine Schlüsselfunktion. Ihnen kommt die Verantwortung zu, die Einhaltung von Maßnahmen zur Risikovermeidung zu kontrollieren, Problemsituationen zu erkennen und sensibel damit umzugehen, in akuten Situationen zu intervenieren und problematisch konsumierenden MitarbeiterInnen Hilfestellungen anzubieten. Ebenso haben sie beim Erhalt und bei der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit betroffener MitarbeiterInnen zu unterstützen sowie auch deren Wiedereingliederung zu ermöglichen. Führungskräfte nehmen in puncto (Alkohol-)Konsum darüber hinaus eine wichtige Vorbildrolle ein. Gemäß internationalen Erfahrungen sind Führungskräfte selbst auch gefährdet, ein Suchtverhalten zu entwickeln.

Für den Aufbau entsprechender Kompetenzen hinsichtlich Suchtprävention sowie gesundheitsorientiertem Führungsverhalten ist im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften verpflichtend Sorge zu tragen.

Für neu eintretende Führungskräfte sowie MitarbeiterInnen, die eine Führungsposition einnehmen, ist innerhalb eines Jahres die Teilnahme an einer entsprechenden Schulungsmaßnahme sicherzustellen.

Als Unterstützung und zur Sicherstellung eines einheitlichen Vorgehens, sind für die Gesprächsführung mit auffälligen MitarbeiterInnen und für Interventionen durch Führungskräfte, die in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Vorgehensweisen (siehe dazu Punkt 8.) bzw. die diesbezüglichen Musterleitfäden (Leitfaden für Gespräche mit auffälligen MitarbeiterInnen, Stufenplan für Interventionen) zu Grunde zu legen.

## **8. Vorgehen in akuten Situationen (Anlassfälle)**

Beschäftigte, die Anzeichen einer Berausung oder sonstige gesundheitliche Beeinträchtigungen haben, aufgrund derer sie nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen in dieser Zeit nicht mit gefahrgeneigten Arbeiten beschäftigt werden und müssen gegebenenfalls nach Hause geschickt werden. Dabei hat der/die DienstgeberIn für ein sicheres Heimkommen (z.B. Rufen eines Taxis) zu sorgen.

Folgender Ablauf stellt eine Empfehlung dar, die den konkreten betrieblichen Gegebenheiten anzupassen ist:

- **Beeinträchtigung feststellen und objektivieren:**

Äußere Verhaltensauffälligkeiten feststellen, Unbeteiligte beiziehen (wenn vorhanden ein Betriebsratsmitglied, andere unbefangene Führungskräfte oder MitarbeiterInnen). Es genügt das Festhalten der Auffälligkeiten und die Äußerung des Verdachts. Es genügen konkrete Wahrnehmungen von Unbeteiligten. Dem/der ArbeitnehmerIn ist aber die Möglichkeit einzuräumen, auf eigenen Wunsch mittels Tests den geäußerten Verdacht zu entkräften. Die in diesem Zusammenhang entstehenden Kosten sind von dem/der ArbeitnehmerIn zu tragen.

- **Die DienstnehmerInnen nach Hause schicken:**

Der/die Vorgesetzte hat bezüglich der beeinträchtigten Arbeitnehmerin/dem beeinträchtigten Arbeitnehmer die Pflicht, für deren/dessen sicheres Heimkommen zu sorgen. Sie/Er darf dem/der DienstnehmerIn untersagen, den eigenen PKW zu starten, sofern dieser auf dem Betriebsgelände abgestellt ist. Eine Abnahme der Autoschlüssel ist angemessen, darf aber nicht erzwungen werden. Als mögliche Lösung hat sich das Rufen eines Taxis erwiesen.

- **Schriftliche Dokumentation der Situation:**

Über den Vorfall wird unter Beiziehung der Unbeteiligten bzw. des Betriebsrats ein schriftliches Protokoll erstellt.

- **Gespräch:**

Am nächstmöglichen Arbeitstag wird von dem/der Vorgesetzten unter Beiziehung des Betriebsrats mit der betroffenen Person ein Gespräch geführt. Dabei ist zu erörtern, ob im Betrieb vorgesehene Unterstützungsmaßnahmen bzw. Interventionen (Vorgehen nach dem für den Betrieb vereinbarten Stufenplan) zum Tragen kommen sollen.

## **9. Wiedereingliederung nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit**

Ein Stufenplan ist ein etabliertes Interventionsinstrument in der betrieblichen Praxis und gibt eine Richtlinie, wie bei Anlassfällen einheitlich vorgegangen werden soll. Der Einsatz beginnt bei Verstößen gegen Pflichten oder bei Störungen in Zusammenhang mit Alkohol oder anderen Suchtmitteln.

Ist im Rahmen des betrieblich festgelegten Stufenplans die Inanspruchnahme einer Therapie durch die betroffene Mitarbeiterin/den betroffenen Mitarbeiter erfolgt, so ist nach deren Abschluss bzw. nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit (*Gesundschreibung*) die Wiedereingliederung in den Betrieb zu gestalten (Vgl. § 6 Abs. 1 ASchG). Damit ist insbesondere die Herstellung geeigneter Arbeitsbedingungen gemeint (z. B. Anpassung der Arbeitsaufgaben, Arbeitsbereich etc.). Die Entwicklung und Umsetzung geeigneter Wiedereingliederungsmaßnahmen erfolgen durch ArbeitsmedizinerIn, Arbeitspsychologe/Arbeitspsychologin und unter Einbeziehung des Betriebsrats gemeinsam mit dem/der betroffenen ArbeitnehmerIn.

## **10. Involvierte KollegInnen**

KollegInnen, die ein auffälliges Verhalten einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters wahrnehmen, dass auf einen problematischen Suchtmittelkonsum hindeutet, haben die Möglichkeit im Rahmen der betrieblichen Präventionsstrukturen Unterstützung in Hinblick auf weitere Handlungsschritte, einzufordern. Ansprechpersonen sind: Mitglied des Betriebsrats, Sicherheitsvertrauensperson, ArbeitsmedizinerIn, Betriebsarzt/Betriebsärztin und Arbeitspsychologe/Arbeitspsychologin.

Bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit in Folge von Suchtmittelkonsum sind MitarbeiterInnen verpflichtet, unverzüglich die/den Vorgesetzte/n zu informieren und notwendige Maßnahmen zu treffen, um andere ArbeitnehmerInnen nicht zu gefährden. Dieses Handeln entbindet den/die ArbeitgeberIn nicht von seiner grundsätzlichen Verantwortung und Fürsorgepflicht hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit seiner/ihrer Beschäftigten.

## **11. Datenschutz, Vertraulichkeit, Schweigepflicht**

Alle Gespräche, Informationen und Aufzeichnungen in Zusammenhang mit Auffälligkeiten von MitarbeiterInnen bzw. Interventionen unterliegen der Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflicht und dürfen einzig und allein zur Problemlösung in Zusammenhang mit Störungen des Arbeitsablaufes durch Suchtmittel verwendet werden. Jede andere Nutzung ist ausdrücklich untersagt. ArbeitgeberInnen verzichten ausdrücklich darauf, Informationen, die unter Verletzung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, als Beweismittel zur Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu verwenden.