

10 Musterbetriebsvereinbarung mit Kommentar

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p data-bbox="440 763 823 875">Betriebsvereinbarung zur Vorbeugung von riskantem Konsum und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz</p> <p data-bbox="440 902 823 1043"><i>Zwischen der Geschäftsleitung der Firma ... und dem Betriebsrat wird gemäß § 87 Abs. 1 Ziffer 1 und 7 Betriebsverfassungsgesetz nachfolgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:</i></p>	<p data-bbox="839 763 1227 1070">Die vorliegende Betriebsvereinbarung soll eine Arbeitsgrundlage für den Aufbau oder die Weiterentwicklung betrieblicher Suchtpräventionsprogramme bieten und ist insofern eine Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV). Sie orientiert sich an den aktuellen fachlichen und rechtlichen Standards und greift die Erfahrungen und Entwicklungen der letzten Jahre in der Suchtprävention und Suchthilfe auf.</p> <p data-bbox="839 1070 1227 1182">Die Muster-BV muss den jeweiligen strukturellen, organisatorischen und personellen Bedingungen des Betriebes angepasst werden.</p> <p data-bbox="839 1182 1227 1406">Suchtprävention und Suchthilfe sind kontinuierliche Aufgaben für alle betrieblichen Verantwortlichen. Die Betriebsvereinbarung trägt entscheidend dazu bei, die Probleme des riskanten Suchtmittelkonsums und von Abhängigkeitserkrankungen im Betrieb aufzugreifen.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>Präambel <i>Suchtprävention und Suchthilfe sind in der Firma ... ein Baustein zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und ein Beitrag zur gesundheitsorientierten Führung. Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein hoher Standard in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz sind uns ein wichtiges Anliegen. Sie können durch riskanten Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz erheblich beeinträchtigt werden. Die Vorbeugung von Gefährdungen und die Hilfe bei Suchtproblemen ist das zentrale Ziel dieser Vereinbarung.</i></p> <p><i>Die Einschränkung eines riskanten und die Unterbrechung eines schädigenden Konsums oder Verhaltens können Gesundheitsschäden und Störungen am Arbeitsplatz wirksam vorbeugen. Denn Abhängigkeitserkrankungen entwickeln sich allmählich und werden von den Betroffenen und ihrem Umfeld oft erst wahrgenommen, wenn bereits psychische, physische und soziale Folgen sichtbar werden. Frühzeitige und konsequente Intervention am Arbeitsplatz gehören zu den wirksamsten Schritten zur Vorbeugung oder zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen.</i></p> <p><i>Geschäftsleitung und Betriebsrat schließen eine Betriebsvereinbarung ab, um Gesundheit gefährdendem Verhalten vorzubeugen und die daraus entstehenden Störungen am Arbeitsplatz aktiv anzugehen. Sie ermöglicht</i></p>	<p>Der Gebrauch von Alkohol, Medikamenten und Nikotin ist in unserer Gesellschaft alltäglich. Riskanter Konsum von Suchtmitteln oder süchtiges Verhalten führen jedoch auf die Dauer zu gesundheitlichen und sozialen Beeinträchtigungen, die sich in allen Lebensbereichen, auch am Arbeitsplatz, negativ auswirken.</p> <p>Durch riskanten Konsum von Suchtmitteln und Suchterkrankung entstehen in Produktion und Verwaltung erhebliche Kosten. Führungskräfte wie auch die Mitglieder des Betriebsrats, der Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie die Vertrauensperson für schwerbehinderte Menschen haben Vorbildfunktion.</p> <p>Abhängigkeit von Suchtmitteln und süchtiges Verhalten sind Krankheiten im medizinischen Sinne und können schwere körperliche, psychische und soziale Folgen haben und tödlich verlaufen. Sie kommen bei Männern und Frauen, in allen gesellschaftlichen Schichten, bei allen Altersstufen und in allen Hierarchiestufen vor und bedürfen fachkundiger Behandlung.</p> <p>Eine zentrale Rolle bei der Suchtprävention, insbesondere im Umgang mit auffälligen Beschäftigten, kommt den Personalverantwortlichen zu.</p> <p>Grundsätzlich sind alle Beschäftigten aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden, wenn Betroffene wiederholt im Arbeitsalltag auffallen und ein riskanter Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten naheliegt. Wer einen riskanten Suchtmittel-</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p><i>es, gegenüber suchtgefährdeten und abhängigen Beschäftigten angemessen zu reagieren und ihnen frühzeitig Hilfeangebote zu unterbreiten. Ein solches Vorgehen trägt dazu bei, die rechtlichen Anforderungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erfüllen.</i></p>	<p>gebrauch toleriert und Auffälligkeiten deckt, unterschätzt vielfach die Gesundheitsgefährdung und trägt zur Entstehung und zur Verlängerung von Krankheit bei. Neben den Personalverantwortlichen sind insbesondere der Betriebsrat und die Schwerbehindertenvertretung sowie die Frauen-/ Gleichstellungsbeauftragte aufgefordert, Wege zur Hilfe aufzuzeigen.</p> <p>Damit die Angebote des Suchtpräventionsprogramms transparent sind und Verantwortliche mehr Handlungssicherheit haben, wurde diese Betriebsvereinbarung entwickelt. Sie unterstützt die Gleichbehandlung aller Beschäftigten durch ein einheitliches Handlungskonzept von Unternehmensleitung und Betriebsrat.</p>
<p>§ 1 Geltungsbereich <i>Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Firma ... in ...</i></p>	<p>Der Geltungsbereich einer Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention umfasst alle Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden. Das ergibt sich aus dem Gleichbehandlungsgebot des BetrVG.</p> <p>In einer Protokollnotiz sollte vereinbart werden, dass die Bestimmungen der BV auch für die leitenden Angestellten gelten. Leitende Angestellte, die nicht unter die Bestimmungen des BetrVG fallen, sollten eine Selbstverpflichtungserklärung unterzeichnen, dass sie sich ebenfalls an diese Betriebsvereinbarung gebunden fühlen.</p> <p>Im Betrieb sollte auf keinen Fall der Eindruck entstehen, dass Interventionen bei Auffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten nur bei einem Teil der Beschäftigten erfolgen.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 2 Ziele Ziel der Betriebsvereinbarung ist es,</p> <ul style="list-style-type: none"> • die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern; • durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen; • dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen; • die Suchtprävention ins betriebliche Gesundheitsmanagement zu integrieren; • Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit sowie den Gesundheitsschutz zu verbessern; • suchtgefährdeten Beschäftigten frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten; • betroffene Personen während der therapeutischen Maßnahme zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen; • eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit riskantem und schädigendem Konsum sowie bei Suchtproblemen zu unterstützen; • Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren. 	<p>Suchtpräventionsprogramme sind Teil des Gesundheitsmanagements und der Gesundheitsförderung und dienen der Vorbeugung gesundheitsriskanten Verhaltens. Sie sind die Grundlage für sachgerechte Interventionen bei Auffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmittelkonsum und suchtbedingtem Verhalten.</p> <p>Vorbeugung und frühzeitige Hilfe für betroffene Personen verhindern Störungen und Reibungsverluste im Arbeitsablauf und vermeiden Ausfallkosten für Leistungseinbußen, Fehlzeiten und Erwerbsunfähigkeit.</p> <p>Die Akzeptanz einer BV zur Suchtprävention ist in den Belegschaften sehr hoch, wenn verdeutlicht wird, dass Prävention und frühzeitige Intervention ernsthafte Erkrankungen, insbesondere Abhängigkeitserkrankungen, verhindern können.</p> <p>Wichtig ist es, den Beschäftigten die Ziele zu vermitteln und sie aktiv an deren Umsetzung zu beteiligen.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)		Kommentar
§ 3 Steuerkreis / Arbeitskreis Suchtprävention / Gesundheit		<p>Für die erfolgreiche Einführung und Entwicklung eines betrieblichen Suchtpräventionsprogramms ist eine zentrale Koordination und verantwortliche Steuerung unumgänglich. Im Steuerkreis sollen die Betriebsparteien und die zentralen Fachfunktionen vertreten sein.</p> <p>Er muss weitestreichende Entscheidungskompetenzen sowie Zugriff auf finanzielle Mittel haben. Bestehen im Betrieb bereits andere Steuerungsgremien (z. B. Lenkungsgruppe Gesundheitsmanagement, Integrationsmanagement, Arbeitsschutzausschuss), so können diese unter Beteiligung der haupt- bzw. nebenamtlichen Ansprechpersonen für Suchtfragen ebenfalls die Steuerung des Suchtpräventionsprogramms übernehmen.</p> <p>Das Gremium muss in der Aufbauphase eines Suchtpräventionsprogramms in kürzeren Abständen tagen. Später sollte es aber weiter kontinuierlich, mindestens einmal im Jahr zusammenkommen. Dabei erfolgt eine Auswertung der zurückliegenden Aktivitäten sowie die Abstimmung über die Weiterentwicklung des Präventionsprogramms.</p> <p>Das betriebliche Steuerungsgremium sollte unter Berücksichtigung der konkreten Rahmenbedingungen des Betriebes u. a. festlegen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • an wen sich vorbeugende Maßnahmen richten sollen. • wer für Interventionen geschult werden muss.
<p>Variante A (1) Es wird ein Steuerkreis eingerichtet. Ihm gehören an:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsleitung/Personalabteilung • Betriebsrat • Schwerbehindertenvertretung • Suchtbeauftragte/r, Ansprechperson für Suchtfragen • Betriebsarzt • Fachkraft für Arbeitssicherheit • ggf. Frauen-/Gleichstellungsbeauftragte, Jugend- u. Auszubildendenvertretung, Vertreter der leitenden Angestellten <p>Weitere interne oder externe Berater können bei Bedarf hinzugezogen werden.</p> <p>Die Leitung und Geschäftsführung des Steuerkreises ist festzulegen.</p>	<p>Variante B (in kleineren Betrieben:) (1) Verantwortlich für das Suchtpräventionsprogramm ist der Steuerkreis, in dem vertreten sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Geschäftsführung/Betriebsleitung • Betriebsärztlicher Dienst <p>Und soweit vorhanden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Betriebsrat u. Schwerbehindertenvertretung • Ansprechperson für Suchtfragen • externe Berater, z. B. der Krankenkassen, Berufsgenossenschaft oder Beratungsstelle 	

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>(2) <i>Es handelt sich um ein Steuerungsgremium, das nicht die Beratung im Einzelfall übernimmt.</i></p> <p>(3) <i>Folgende Aufgaben werden vom Steuerungsgremium wahrgenommen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Abstimmung der Ziele, Inhalte und Maßnahmen des betrieblichen Suchtpräventionsprogramms.</i> • <i>Ernennung eines internen Suchtbeauftragten und Sicherung der Voraussetzungen, damit dieser seine Arbeit nach fachlichen Standards ausführen kann.</i> • <i>Veranlassung von Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie zur verbindlichen Teilnahme der Personalverantwortlichen daran.</i> • <i>Erhebung arbeitsplatzbedingter Risiken für den riskanten Umgang mit Suchtmitteln und Erarbeitung von Vorschlägen zu deren Abbau in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutz.</i> • <i>Integration der Suchtprävention in das betriebliche Gesundheitsmanagement, Verknüpfung mit dem Arbeitsschutz, der Gesundheitsförderung, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie mit dem Qualitätsmanagement.</i> • <i>Beteiligung an betrieblichen, fachlichen und regionalen Netzwerken.</i> • <i>internes Marketing und Öffentlichkeitsarbeit.</i> • <i>Evaluation, Qualitätssicherung.</i> <p>(4) <i>Der Steuerkreis tagt regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich.</i></p> <p>(5) <i>Dem Steuerkreis sind im Rahmen der Budgetplanung die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Wer die Personalverantwortlichen, wer die suchtgefährdeten Personen berät. • Ob es ein internes Beratungsangebot geben soll. • Wie die internen Berater qualifiziert und ausgestattet sein sollen. • Wann und wie mit externen Stellen kooperiert werden soll. • Welche Hilfeangebote gemacht werden. • In welcher Art und Weise betrieblich interveniert werden soll (Interventionsleitfaden mit Stufenplan). <p>Der Steuerkreis ist nicht zuständig für die Beratung von Einzelfällen. Er darf nicht verwechselt werden mit den Suchthelferkreisen, die sich in der Praxis häufig ebenfalls »Arbeitskreis Sucht« nennen. In solchen Fällen sollte sich der Name des Steuerkreises deutlich abheben.</p> <p>In den Steuerkreis sollte auch ein Vertreter der Ansprechpersonen für Suchtfragen bzw. des Helferkreises delegiert werden.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 4 Rolle und Qualifizierung der Personalverantwortlichen</p> <p><i>(1) Personalverantwortliche sind Vorbild und prägen mit ihren Einstellungen und ihrem Verhalten wesentlich den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz.</i></p> <p><i>(2) Als Vorgesetzte tragen sie die Verantwortung für eine sachgerechte Intervention bei Auffälligkeiten. Sie und weitere Personalverantwortliche führen die Gespräche entsprechend der §§ 13, 14 und 15 der BV.</i></p> <p><i>(3) Der Qualifizierung aller Personalverantwortlichen kommt besondere Bedeutung zu. Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen ist daher für sie verpflichtend.</i></p> <p><i>(4) Personalverantwortliche erhalten – insbesondere vor Interventionen – durch den Suchtbeauftragten fachliche Beratung.</i></p>	<p>Um den Beginn der Interventionskette zu ermöglichen, erscheint es in Organisationen, die Verantwortung auch in niedrigere Hierarchieebenen gegeben haben, sinnvoll, klarzustellen, wer Personalverantwortung wahrzunehmen berechtigt ist bzw. wer ausschließlich Fachvorgesetzter ist.</p> <p>Führungskräfte nehmen eine besondere Rolle in der Suchtprävention und bei der Intervention ein. Vorgesetzte können sich ihrer Verantwortung nicht entziehen. Sie führen bei Auffälligkeiten die Gespräche mit den Betroffenen. Darin geht es sowohl um die Fürsorge, als auch um die Klärung der arbeitsvertraglichen Pflichten. Sachgerechtes Handeln bei Auffälligkeiten und Suchtproblemen fordert ihre Führungskompetenz in besonderem Maße.</p> <p>Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben nehmen alle Personalverantwortlichen an den angebotenen Qualifizierungen teil, insbesondere um</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu erkennen, • Riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten zu bewerten, • Gespräche mit betroffenen Personen nach dem Interventionsleitfaden zielorientiert zu führen und • Die internen oder externen Beratungsangebote nutzen zu können. Ihnen wird die Unterstützung durch interne oder externe Beratungsdienstleistungen zugesichert.

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 5 Interne Suchtberatung <i>(1) Es wird eine interne Suchtberatung eingerichtet.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Variante A: Sie wird hauptamtlich von einer/einem Suchtbeauftragten besetzt oder von der Sozialberatung wahrgenommen.</i> • <i>Variante B: Neben der hauptamtlichen Kraft sind Ansprechpersonen für Suchtfragen nebenamtlich tätig.</i> • <i>Variante C: In ihr sind nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen tätig.</i> • <i>Variante D: Es wird ein internes Suchtberatungsangebot durch Kooperation mit einer externen Einrichtung geschaffen.</i> <p><i>(2) Suchtbeauftragte, Sozialberatung, Ansprechpersonen für Suchtfragen sowie externe Berater/-innen arbeiten auf der Grundlage dieser BV. Ihre Aufgaben umfassen die Prävention, vor allem die</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Information der Beschäftigten,</i> • <i>Vorbeugung des riskanten Konsums,</i> • <i>Bereitstellung von Medien und Materialien,</i> • <i>Beteiligung an Aktions- und Gesundheitstagen.</i> <p><i>Zur Hilfe bei Suchtgefährdung gehört es,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Beschäftigte und deren Angehörige in Suchtfragen zu beraten,</i> • <i>Personalverantwortliche zu beraten,</i> • <i>Mit Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region zu kooperieren,</i> 	<p>Betriebe sollten sich intensiv mit dem Bedarf an interner Suchtberatung und den erforderlichen Standards auseinandersetzen. Das gilt für den Rahmen der Einrichtung wie für die Auswahl geeigneter Personen.</p> <p>Je nach Größe und Struktur des Betriebes bieten sich unterschiedliche Varianten für die Besetzung der internen Suchtberatung an. Externe Beratungsdienstleistungen können z. B. mit Suchtberatungsstellen, freiberuflichen Beratern und Beraterinnen, Krankenkassen vereinbart werden.</p> <p>Organisatorisch und räumlich muss die Neutralität und Vertraulichkeit der Beratungseinrichtung gewährleistet sein. Geeignet ist z. B. die Einrichtung einer Stabsstelle oder die Einbindung ins Gesundheitsmanagement. Auf räumliche Trennung zur Personalabteilung sollte geachtet werden.</p> <p>Arbeitsgrundlage der internen Suchtberatung ist das vom Steuerkreis beschlossene Suchtpräventionsprogramm. Dieses Gremium legt unter Beteiligung des/der Suchtbeauftragten sowie ggf. einer/eines Delegierten der Ansprechpersonen für Suchtfragen die Aufgaben fest, welche die interne Suchtberatung übernehmen soll. Gemeinsam werden die Schwerpunkte für die Arbeit abgestimmt und die Regelungen für den Einsatz getroffen.</p> <p>Durch Regelungen muss auch sichergestellt werden, dass die in der internen Suchtarbeit haupt- oder nebenamtlich tätigen Kräfte in der individuellen</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Betroffenen Personen vor, während und nach einer Therapie Hilfe anzubieten und Unterstützung zu gewähren,</i> • <i>Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen zu stärken.</i> <p><i>Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur internen Suchthilfe.</i></p> <p><i>(3) Für alle in der internen Suchtberatung tätigen Personen gelten die folgenden Standards:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Die individuelle Beratung erfolgt fachlich weisungsfrei.</i> • <i>Sie haben die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten, auch gegenüber dem Steuerkreis.</i> • <i>Es wird sichergestellt, dass bei Telefonaten, die im Beratungszusammenhang geführt werden, die Zielrufnummern nicht erfasst werden.</i> • <i>Für Beratungen muss ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden.</i> <p><i>(4) Den in der internen Suchtarbeit tätigen Personen ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Qualifizierung, Fortbildung und Supervision zu geben.</i></p> <p><i>(5) Die Beschäftigten haben das Recht, jederzeit die Hilfe der Suchtberatung in Anspruch zu nehmen. Die Wahrnehmung einer Beratung kann während der Arbeitszeit erfolgen.</i></p>	<p>Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei arbeiten können.</p> <p>Die Ausstattung mit Räumlichkeiten sowie sachlichen und finanziellen Mitteln sollte eine professionelle Beratung ermöglichen. Geeignet ist z. B. ein Raum, der nicht von außen einsehbar ist und dessen räumliche Lage nicht in enger Nähe zur Personalabteilung und vor dem Publikumsverkehr geschützt ist.</p> <p>Sofern Kräfte mit der Suchtberatung beauftragt werden, die keine spezielle Ausbildung für den betrieblichen Einsatz mitbringen, stellt der Betrieb sicher, dass eine grundlegende Qualifizierung und ausreichende Weiterbildung erfolgt. Personen, die im Rahmen dieser BV tätig werden, ist die finanzielle und zeitliche Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung und Supervision zu geben.</p> <p>Mit Supervision wird eine Praxisbegleitung bezeichnet, die Hilfen bietet, um die Funktionen in der Suchtprävention und Suchthilfe professionell, effektiv und dauerhaft ausführen zu können.</p>
<p>§ 6 Hauptamtliche Suchtbeauftragte</p> <p><i>(1) Die/der Suchtbeauftragte organisiert in Abstimmung mit dem Steuerkreis die präventiven Maßnahmen. Sie/er</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>ist für die Aufklärung über riskanten Konsum und Suchtgefährdung zuständig.</i> 	<p>Unter dem Oberbegriff Suchtbeauftragter werden hier alle Arten hauptamtlich tätiger Suchtberater/-innen erfasst. In der Praxis kann die Aufgabe ebenfalls von der Sozialberatung, Mitarbeiterberatung, Konfliktberatung, Gesundheitsbeauftragten u. a. Einrichtungen im Betrieb mit übernommen werden.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Unterbreitet Vorschläge zur Beseitigung von im Betrieb liegenden Ursachen eines erhöhten Suchtmittelkonsums.</i> • <i>Liefert Beiträge für die Gesundheitsförderung sowie die Personal- und Organisationsentwicklung.</i> (2) <i>Die/der Suchtbeauftragte stellt das interne Suchtberatungsangebot sicher.</i> <i>Sie/er</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Berät die Geschäftsleitung und den Betriebsrat in Fragen des Suchtpräventionsprogramms.</i> • <i>Unterstützt die Personalverantwortlichen, insbesondere die Vorgesetzten, bei der Einleitung von Maßnahmen nach den Grundsätzen dieser Vereinbarung und der Vorbereitung von Gesprächen nach dem Interventionsleitfaden.</i> • <i>Berät die Beschäftigten in Suchtfragen.</i> • <i>Berät und unterstützt Personen, die ihren Konsum und/oder Suchtverhalten verändern wollen.</i> • <i>Erörtert mit den im Betrieb auffällig gewordenen Personen die anstehenden Schritte, die im Rahmen der Intervention notwendig werden, und die betrieblichen Hilfeangebote.</i> (3) <i>Die/der Suchtbeauftragte übernimmt die Geschäftsführung bzw. Koordination des Steuerkreises.</i> (4) <i>Die/der Suchtbeauftragte ist zuständig für das interne Marketing des Suchtpräventionsprogramms und die innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit.</i> 	<p>Der Auftrag der/des Suchtbeauftragten sollte im Steuerkreis abgestimmt und in der Betriebsvereinbarung sowie der Stellenbeschreibung festgelegt werden. Grundlage für die Arbeit der internen Beratung sollte das vom Steuerungsgremium erarbeitete Konzept der Suchtprävention und Suchthilfe sein. Die Arbeit mit einem abgestimmten Konzept vermindert die Gefahr</p> <ul style="list-style-type: none"> a) des Einzelkämpfertums und eines rein auf die eigene Person und nicht auf den Bedarf des Betriebes abgestellten Beratungsangebots und b) des Abschiebens der Vorgesetztenverantwortung auf den Suchtbeauftragten bei anstehenden Interventionen. <p>Die/der Suchtbeauftragte übernimmt in der Regel die Geschäftsführung des Steuerkreises. Die Leitung sollte bei einem Vertreter/einer Vertreterin der Geschäftsleitung liegen.</p> <p>Die/der Suchtbeauftragte legt dem Steuerkreis einmal jährlich einen Bericht über ihre/seine Tätigkeit vor. Dieser umfasst mindestens:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen und Zielerreichung im Berichtsjahr. • Die Anzahl der Beratungsgespräche (ohne Inhalte). • Die Anzahl und Art der Fälle. • Die Kontakte zu externen Hilfeeinrichtungen. • Die Teilnahme an Weiterbildungen, Supervision, Netzwerktreffen. • Den Stand der Suchtprävention und Suchthilfe im Betrieb. • Die Ziele für die weitere Arbeit.

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>(5) Sie/er vertritt die Suchtprävention und die Suchthilfe im betrieblichen Gesundheitsmanagement.</p> <p>(6) Sofern in der internen Suchtberatung nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen eingesetzt sind, koordiniert die/der Suchtbeauftragte deren Arbeit und steht ihnen beratend zur Seite.</p> <p>(7) Sie/er legt dem Steuerkreis einmal jährlich einen Bericht über ihre/ seine Tätigkeit, den Stand der Suchtprävention und Suchthilfe im Betrieb und den Zielen für die weitere Arbeit vor.</p> <p>(8) Die Tätigkeit als Suchtbeauftragte/r erfordert einschlägige fachliche Qualifikationen wie Beratungskompetenzen, persönliche und soziale Kompetenzen, und strategische Kompetenzen. Sie/er muss sich in den Strukturen des Betriebes auskennen.</p> <p>(9) In Abstimmung mit dem Steuerkreis wird ein Budget für die Arbeit der/ des Suchtbeauftragten festgelegt.</p>	<p>Hauptamtliche sollten über einschlägige Qualifikationen und Kompetenzen zur Suchtprävention und -hilfe verfügen sowie Kenntnisse haben über</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die aktuellen Präventions- und Beratungskonzepte. • Die aktuellen Versorgungsstrukturen und regionalen Netzwerke. • Die rechtlichen Rahmenbedingungen und betrieblichen Regelungen. <p>Nachweisen sollten sie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interesse an interdisziplinärer Kooperation. • Kommunikationsbereitschaft. • Bewusstheit der eigenen Ressourcen und objektiven wie subjektiven Grenzen. • Ausdauer und Konfliktfähigkeit. • Bereitschaft zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung und Supervision.
<p>§ 7 Nebenamtlich tätige Ansprechpersonen für Suchtfragen (AfS)</p> <p>(1) AfS sind im Rahmen der internen Suchtberatung nebenamtlich in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe tätig. Sie nehmen Aufgaben nach § 5 Abs. 2 der vorliegenden BV wahr oder beteiligen sich daran.</p> <p>(2) Die Tätigkeit der AfS in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe ist Arbeitszeit. Ihre Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen sind auf die besonderen Anforderungen aus der nebenamtlichen Tätigkeit abzustimmen.</p>	<p>Als Ansprechperson für Suchtfragen (AfS) wird hier die Funktion bezeichnet, die aus der betrieblichen Suchtkrankenhilfe hervorgegangen ist. Diese Funktion wird auch als Suchthelfer, Suchtkrankenhelfer, kollegialer oder sozialer Ansprechpartner bezeichnet. Ursprünglich stand die Beratung und Begleitung von Suchtkranken im Vordergrund. Heute sind AfS an der Gestaltung und Umsetzung des gesamten betrieblichen Suchtpräventionsprogramms beteiligt.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>(3) <i>Ist in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Arbeitszeit erforderlich, wird ein entsprechender Zeitausgleich gewährt. Dies gilt in Absprache mit dem Steuerkreis auch für die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen sowie an eigener Fortbildung und Supervision.</i></p> <p>(4) <i>Mit den Aufgaben der AfS sollen einschlägig ausgebildete, mit dem aktuellen Stand betrieblicher Suchtpräventionsprogramme vertraute Kräfte beauftragt werden. Sie sollen sowohl Personalverantwortliche beraten können als auch betroffene Personen und – auf deren Wunsch – auch ihre Angehörigen.</i></p> <p>(5) <i>Sofern sie nicht über eine spezielle Ausbildung für den betrieblichen Einsatz verfügen, ermöglicht der Betrieb die grundlegende Qualifizierung zur betrieblichen Ansprechperson für Suchtfragen.</i></p> <p>(6) <i>Die AfS erhält die Möglichkeit zur Weiterbildung und zur regelmäßigen Supervision, in der sie sich mit dem eigenen Beratungsansatz und Beratungshandeln sowie der Rolle als Ansprechperson auseinandersetzen kann.</i></p> <p>(7) <i>Persönliche Erfahrungen mit einer Abhängigkeitserkrankung sind keine Voraussetzung für die Tätigkeit, können aber nützlich sein. Zwischen erfolgreich abgeschlossener Therapie und dem Einsatz als AfS sollten jedoch mindestens 2 Jahre liegen.</i></p>	<p>Sie sind »nebenamtlich« tätig, nicht ehrenamtlich, da sie im Rahmen eines betrieblichen Auftrags arbeiten. Die schriftliche Beauftragung der AfS durch den Steuerkreis oder die Geschäftsleitung ist nicht nur aus Statusgründen erwünscht, sondern garantiert erst den notwendigen arbeits- und versicherungsrechtlichen Schutz bei der Tätigkeit.</p> <p>Die nebenamtliche Tätigkeit als AfS erfordert eine Abstimmung mit den Anforderungen aus der hauptamtlichen beruflichen Tätigkeit, die jeweils mit dem/der zuständigen Vorgesetzten zu erfolgen hat. Dazu gehört auch die Zusicherung eines zeitlichen Rahmens für die Freistellung für die Aufgaben als AfS.</p> <p>Je nach Betriebsgröße verfügen nebenamtliche Ansprechpersonen entweder über feste Freistellungskontingente oder sie werden von ihrer beruflichen Tätigkeit nach Bedarf freigestellt. Der Bedarf liegt – ohne Fort- und Weiterbildung – bei einer mittleren Betriebsgröße (300 Beschäftigte) bei etwa 20 Arbeitsstunden im Monat.</p> <p>Die AfS benötigen eine gewisse Grundausstattung für ihre Aufgaben, z. B. Telefon, Einzelbüro oder Zugriff auf einen Raum für ungestörte Beratungen.</p> <p>Die Aufgaben als AfS setzen fachliche und soziale Kompetenzen voraus, die den Standards für die betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe entsprechen. Die Ausbildung zum ehrenamtlichen Suchtkrankenhelfer ist für den betrieblichen Einsatz nicht ausreichend.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p><i>(8) Nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen legen der betrieblichen Einrichtung zur Suchtprävention einmal jährlich einen kurzen Bericht ihrer Tätigkeit vor.</i></p>	<p>Die AfS sollten die Bereitschaft zur Kooperation mitbringen, um als Ansprechpartner akzeptiert zu werden.</p> <p>Gibt es im Betrieb ausschließlich nebenamtliche AfS, legen diese dem Steuerkreis jährlich einen Bericht ihrer Tätigkeit vor. Er umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Schwerpunkte der Aktivitäten zur Suchtprävention. • Die Anzahl der Beratungsgespräche (ohne Inhalte). • Die Anzahl und Art der Fälle. • Die Kontakte zu externen Hilfe- und Therapieeinrichtungen. • Die Teilnahme an Weiterbildungen, Supervisionen und Netzwerktreffen. <p>Auch für die AfS ist es zwingend erforderlich, sich regelmäßig fortzubilden, um die aktuellen fachlichen und rechtlichen Standards anwenden zu können. Regelmäßige Reflexion des präventiven und helfenden Handelns und seiner Grenzen soll in der Supervision unter Anleitung der/des Suchtbeauftragten oder in einer externen Beratungseinrichtung erfolgen.</p>
<p>§ 8 Betriebliche Selbsthilfegruppen <i>(1) Im Rahmen des Hilfeangebotes für betroffene Beschäftigte wird betriebsintern eine Selbsthilfegruppe eingerichtet.</i> <i>(2) Die Teilnahme an der Selbsthilfegruppe ist freiwillig.</i> <i>(3) Beschäftigten wird ermöglicht, die Selbsthilfegruppe (während der Arbeitszeit) zu besuchen.</i></p>	<p>Sofern sich Betriebe entscheiden, interne Selbsthilfegruppen einzurichten, sind die Rahmenbedingungen für deren Arbeit und die Möglichkeiten der Beschäftigten zur Teilnahme in der BV zu regeln. Hier gilt es, das Prinzip der Freiwilligkeit zu beachten, denn die Verpflichtung zur Teilnahme an einer Selbsthilfegruppe ist für Arbeitnehmer/-innen arbeitsrechtlich nicht bindend.¹</p>

¹ Vgl. Urteil des LAG Düsseldorf vom 25.02.1997 – 8 Sa 1673/96.

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 9 Schweigepflicht <i>(1) Die in der internen Suchtberatung tätigen Personen (Suchtbeauftragte, AfS u. a.) unterliegen der Schweigepflicht.</i> <i>(2) Personenbezogene Auskünfte über die Inanspruchnahme oder die Inhalte der Beratung werden nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung der betreffenden Person erteilt.</i></p>	<p>Da es für die in der betrieblichen Suchtberatung Tätigen in der Regel keinen gesetzlichen Anspruch auf die Schweigepflicht gibt, muss diese verbindlich in der BV geregelt werden. (Ausnahme: die Beratung ist dem/der Betriebsarzt/-ärztin unterstellt oder die Beratung erfolgt durch Psychologen.) Eine Orientierung gibt § 203 SGB, der u. a. für Ärzte, Psychologen, Sozialarbeiter und Berater in anerkannten Suchtberatungsstellen eine Verschwiegenheitsverpflichtung normiert. Die Schweigepflicht gilt auch gegenüber den jeweiligen Vorgesetzten.</p> <p>Für Mitglieder von Betriebsräten, JAV und andere betriebliche Interessenvertreter ergibt sich die Schweigepflicht aus § 79 BetrVG. bzw. § 96 Abs. 8 SGB IX für die SchwerbehV.</p>
<p>§ 10 Information, Aufklärung und Schulung <i>(1) Alle Beschäftigten werden regelmäßig über den risikoarmen Konsum, den riskanten und schädlichen Konsum oder über suchtbedingtes Verhalten und dessen gesundheitliche und soziale Folgen sowie über inner- und außerbetriebliche Hilfeangebote informiert.</i> <i>(2) Die Führungskräfte im Unternehmen, der Betriebsrat, die Mitglieder des Steuerkreises sowie die haupt- oder nebenamtlich tätigen Personen nach § 6 und 7 erhalten besondere Schulungen, um die Umsetzung der BV verwirklichen zu können.</i> <i>(3) Für besondere Personengruppen z. B. Auszubildende, Migrant(inn)en</i></p>	<p>Bewusstseinsbildung durch Aufklärung anzustoßen oder zu vertiefen ist langfristig gesehen eine der wichtigsten Aufgaben eines betrieblichen Suchtprogramms. Landesstellen für Suchtfragen, Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, Krankenkassen, Berufsgenossenschaften sind bei betrieblichen Aufklärungskampagnen behilflich und stellen Referenten sowie Aufklärungsmaterial zur Verfügung.</p> <p>Die Informationen zum risikoarmen Konsum verstärken das gesundheitsbewusste Verhalten der Beschäftigten. Die Botschaften zum riskanten und schädlichen Konsum dienen u. a. der kritischen Überprüfung der eigenen Konsummuster. Das Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten im Umgang</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p><i>etc. sind Informationen und Schulungsangebote erforderlich, die ihre besondere Situation berücksichtigen.</i></p> <p><i>(4) Teilzeitbeschäftigten ist durch entsprechende Zeitplanung der Veranstaltung eine Teilnahme zu ermöglichen.</i></p>	<p>mit Betroffenen ebnet den Weg für qualifizierte Unterstützung. Wo Bedingungen oder Bräuche am Arbeitsplatz oder im Arbeitsumfeld den Suchtmittelkonsum fördern, sollten Wege gesucht werden, dies zu verändern.</p> <p>Abweichende, ergänzende oder einschränkende Regelungen für einzelne Beschäftigtengruppen in der BV (z. B. Auszubildende, Beschäftigte in der Probezeit, mit Zeitverträgen), die sachlich oder rechtlich begründet sind, sollten in den Veranstaltungen erläutert werden.</p>
<p>§ 11 Beseitigung von Ursachen, die einen erhöhten Suchtmittelkonsum fördern</p> <p><i>(1) Die Abgabe von alkoholhaltigen Getränken und anderen Suchtmitteln auf dem Betriebsgelände ist untersagt.</i></p> <p><i>(2) Die Ursachen für einen verstärkten Suchtmittelkonsum in bestimmten Arbeitsbereichen oder bei Beschäftigtengruppen werden vom Steuerkreis überprüft und es werden Maßnahmen ergriffen, um sie zu beseitigen.</i></p> <p><i>(3) Die Korrektur von psychischen und/oder physischen Belastungen erfolgt in enger Abstimmung mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz.</i></p>	<p>Ein betriebliches Programm zur Prävention des riskanten und gesundheits-schädigenden Suchtmittelkonsums darf nicht auf die Beseitigung von arbeitsbedingten Ursachen verzichten. Denn nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Gefährdungen an der Quelle zu beseitigen.</p> <p>Der Steuerkreis überprüft, ob es in bestimmten Abteilungen des Betriebes zu vermehrten Auffälligkeiten im Suchtmittelkonsum kommt. Maßnahmen zum Abbau suchtfördernder Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeiten unter Hitze, Lösemitteldämpfen, Isolation, Unterforderung oder Überforderung, ungerechte Behandlung durch Vorgesetzte, Konkurrenz und sozialer Druck, Trink-sitten) können mithilfe des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung festgelegt und umgesetzt werden. Die Beschäftigten sollten durch Befragungen oder Gesundheitszirkeln an der Erarbeitung geeigneter Lösungen beteiligt werden.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 12 Verantwortlicher Umgang mit berausenden und die Wahrnehmung verändernden Mitteln</p> <p><i>(1) Der Konsum von alkoholischen Getränken und anderen berausenden Mitteln ist während der Arbeitszeit, auf dem Weg zur Arbeit und bei Dienstfahrten nicht erlaubt. Die Sorgfaltspflicht bei der Einnahme von Medikamenten erfolgt nach den Bestimmungen der allgemeinen Vorschriften zur Prävention. Auf den Konsum, der in der Freizeit des Beschäftigten stattgefunden hat, der bei Arbeitsantritt aber noch Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit hat (z. B. Restalkohol, Medikamente mit langer Wirkdauer), wird von Seiten des Arbeitgebers reagiert (siehe § 13).</i></p> <p>Oder:</p> <p><i>(1) Aus Gründen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes ist für die Arbeit nicht geeignet, wer unter Einwirkung von Alkohol, illegalen Drogen und anderen berausenden Mitteln steht. Bei der Einnahme von Medikamenten sind die entsprechenden Hinweise zu beachten.</i></p> <p><i>(2) Die Ausgabe von Medikamenten erfolgt nur in Absprache mit dem Betriebsarzt. Das Verfahren der Medikamentenvergabe im Betrieb wird im Steuerkreis abgestimmt. Bei erhöhtem Medikamentenbedarf in bestimmten Arbeitsbereichen geht der Steuerkreis den Ursachen nach.</i></p> <p><i>(3) Alle Beschäftigten – insbesondere Führungskräfte – sind verpflichtet, auf die Einhaltung der vorstehenden Bestimmungen zu achten.</i></p>	<p>Im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, um einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Tabakwaren anzuregen. Die Beschäftigten sind auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen hinzuweisen. Das Konzept der »Punktnüchternheit«, das heißt, der völlige Verzicht auf Suchtmittel während der Arbeit, sollte gefördert und durch Aufklärung darauf hingewirkt werden, dass die Beschäftigten die Regelungen aus Überzeugung mittragen.</p> <p>Wichtige Argumente für einen risikoarmen Umgang mit Suchtmitteln bzw. einen bestimmungsgemäßen Gebrauch von Medikamenten sind die allgemeinen Vorschriften zur Prävention BGV A 1 (früher UVV § 38). Sie schreiben in § 15 vor, dass Beschäftigte sich oder andere bei der Arbeit (und auf dem Arbeitsweg) nicht durch Alkohol, illegale Drogen oder andere berausende Mittel sowie durch die Einnahme von Medikamenten gefährden dürfen.</p> <p>Der Versicherungsschutz des Beschäftigten ist auch gefährdet, wenn er bei der Einnahme von Medikamenten, die die Reaktions- und Wahrnehmungsfähigkeit beeinträchtigen, nicht dem mündlichen ärztlichen Hinweis oder dem schriftlichen Hinweis auf der Packungsbeilage folgt.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 13 Vorgehen bei akuter Einschränkung der Arbeitssicherheit <i>(1) Sind Beschäftigte durch Alkohol, illegale Drogen, Medikamente oder andere berauschende oder wahrnehmungsverändernde Mittel nicht in der Lage, die ihnen übertragenen Arbeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen sie nach § 7 BGV A 1 nicht mehr beschäftigt werden.</i> <i>(2) Im Falle einer solchen Einschränkung der Arbeitsfähigkeit wird folgendes Vorgehen vereinbart:</i></p> <p><i>a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen, wahrnehmungs- und/oder reaktionseinschränkenden Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der/die Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann oder nicht.</i></p> <p><i>b) Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.</i></p> <p><i>c) Entscheidungen, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientieren sich an den Beobachtungen des Verhaltens der betroffenen Person (»Beweis des ersten Anscheins«) und an der allgemeinen Lebenserfahrung der Vorgesetzten. Eine verlässliche Einschätzung der Vorgesetzten über die Arbeitsfähigkeit des/der Beschäftigten wird vorausgesetzt. Die Durchführung eines Suchtmitteltests ist hierfür nicht erforderlich.</i></p> <p><i>d) Vorgesetzte ziehen möglichst noch eine weitere Person als Beweishilfe hinzu.</i></p>	<p>Bei den Maßnahmen geht es um die Arbeitssicherheit auf der Basis der Berufsgenossenschaftlichen Vorschriften zur Prävention. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und die Sorgfaltspflicht des Arbeitnehmers garantieren einen hohen Unfallschutz.</p> <p>In der Durchführung kommt es darauf an, dass Führungskräfte die Arbeitsfähigkeit ihres Mitarbeiters/ihrer Mitarbeiterin beurteilen aufgrund von wahrnehmbaren Einschränkungen. Die genauen Ausfallerscheinungen, die zur Entscheidung der Arbeitsunfähigkeit geführt haben, müssen schriftlich dokumentiert werden.</p> <p>Sollte über die sichtbaren Ausfallerscheinungen hinaus auch noch aktueller Suchtmittelkonsum gesehen worden sein, dann fließt diese Beobachtung zusätzlich in die Dokumentation ein. Voraussetzung für ein Handeln ist die konkrete Wahrnehmung von Suchtmittelkonsum nicht!</p> <p>Der Heimweg zählt versicherungsrechtlich zur Arbeit, daher muss der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der beeinträchtigte Beschäftigte sicher nach Hause gelangt, z. B. in Begleitung einer von ihm beauftragten Person. Mit Einverständnis der betroffenen Person können auch Angehörige informiert werden, die dann zum Abholen kommen. Anfallende Kosten für den Heimtransport z. B. für ein Taxi gehen zu Lasten des Beschäftigten.</p> <p>Suchtbedingte Verhaltensweisen können ebenfalls zur Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit führen (z. B. über-</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>e) Der/die Vorgesetzte hat die betroffene Person auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass sie sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelkonsum unterziehen oder bei Medikamenteneinnahme die Eignung für die Tätigkeit (betriebs-)ärztlich bestätigen lassen kann.</p> <p>f) Sofern die betroffene Person ihre betriebliche Tätigkeit nicht fortsetzen kann, trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für einen sicheren Heimweg.</p> <p>g) Veranlasst der/die Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die betroffene Person die Kosten dafür zu tragen.</p> <p>h) Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Arbeitsleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Gehalt.</p> <p>j) Wurde eine Beschäftigte/ein Beschäftigter unter dem Einfluss von Suchtmitteln vom Arbeitsplatz entfernt, so wird vom Vorgesetzten zeitnah ein erstes Stufengespräch nach dem Stufenplan geführt.</p> <p>(3) Eine Beeinträchtigung der Arbeitssicherheit kann auch durch suchtbedingtes Verhalten verursacht sein. Hierbei ist das Verfahren nach Ziffer 2 entsprechend anzuwenden.</p>	<p>langes Arbeiten bei Arbeitssucht, mangelnde Konzentrationsfähigkeit bei Magersucht, Erpressbarkeit bei pathologischem Spielen). Auch in solchen Fällen muss der/die Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person die Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere fortsetzen kann.</p> <p>Für gefährdene Tätigkeiten besteht nach den Unfallverhütungsvorschriften ein generelles Alkoholverbot.</p>
<p>§ 14 Ansprache von Auffälligkeiten am Arbeitsplatz – frühzeitige Intervention</p> <p>(1) Fürsorgegespräch Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der Person gesehen werden, führt der/die Vorgesetzte ein Fürsorgegespräch. Ein Zusam-</p>	<p>Die frühe Ansprache eines riskanten Suchtmittelkonsums oder suchtbedingten Verhaltens kann wesentlich dazu beitragen, gesundheitliche Gefährdungen zu reduzieren.</p> <p>Außerdem zeigt das Fürsorgegespräch dem Beschäftigten die Aufmerksamkeit des Vorgesetzten und signalisiert dessen Bereitschaft, in</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p><i>menhang mit einem riskanten Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten muss für dieses Gespräch nicht unbedingt gegeben sein. Es soll der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter verdeutlichen, dass eine Veränderung wahrgenommen wurde. Vor allem soll es soziale Unterstützung möglich machen, um einer untauglichen Problembewältigung durch Suchtmittelkonsum vorzubeugen.</i></p> <p><i>(2) Klärungsgespräch</i> <i>Bei wiederholter oder schwerwiegender Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten, die nicht oder nicht eindeutig im Zusammenhang zu einem Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten gesehen werden, führt der/die Vorgesetzte das Klärungsgespräch.</i> <i>Ziel ist es, durch Ansprache des zu beanstandeten und Aufzeigen des zukünftig erwarteten Verhaltens weiteren Fehlentwicklungen entgegenzusteuern. Steht das beanstandete Verhalten in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen, gibt der/die Vorgesetzte Unterstützung, indem er/sie u. a. das Hilfesystem (interne oder externe Beratung) anbietet.</i> <i>Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und der betroffenen Person ausgehändigt.</i> <i>Ein Rückmeldetermin über die weitere Entwicklung in etwa sechs bis acht Wochen wird festgelegt.</i> <i>Bestehen die Auffälligkeiten fort, ohne dass ein Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigen Verhalten erkennbar ist oder gesundheitliche Probleme als Ursache infrage kommen, folgen Gespräche mit disziplinarischen Konsequenzen.</i></p>	<p>schwierigen Situationen mit sozialer Unterstützung am Arbeitsplatz rechnen zu können. Die Möglichkeit besteht für den Beschäftigten, sich mit seinen Problemen zu öffnen. Es ist ein Angebot und darf vom Vorgesetzten nicht zwangsläufig erwartet werden!</p> <p>Das Klärungsgespräch soll sowohl zur Klärung der Ursachen für die Pflichtverletzungen beitragen als auch der betroffenen Person deutlich machen, welche Auffälligkeiten gesehen werden.</p> <p>Nach dem Klärungsgespräch muss der Führungskraft klar sein, wie es bei erneuten Pflichtverletzungen des Beschäftigten weitergeht:</p> <p>Entweder folgen Gespräche nach dem Stufenplan entsprechend dem § 15 der BV oder es folgen Disziplinalgespräche, weil die Pflichtverletzungen nicht im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder süchtigem Verhalten gesehen werden.</p> <p>Fürsorgegespräch, Klärungsgespräch, Beginn des Stufenplans stehen nicht zwangsläufig in einer Reihenfolge. Vorgesetzte entscheiden nach Bewertung der Situation, welche Gesprächsform angemessen ist.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>§ 15 Gestufte Intervention – Stufenplan <i>(1) Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz, die im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten stehen, führt der/die Vorgesetzte Gespräche nach einem abgestuften Konzept mit der/dem betroffenen Beschäftigten.</i> <i>(2) Ziel der Intervention ist die Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens der betroffenen Person. Ist ihr diese Korrektur aufgrund eines schädlichen oder abhängigen Suchtmittelkonsums aus eigener Kraft nicht möglich, soll sie sich durch Beratung und ggf. Behandlung therapeutische Hilfe holen. Für die Annahme des Hilfeangebots wird ihr Unterstützung zugesichert.</i> <i>(3) Sofern die betroffene Person den Pflichten aus ihrem Arbeitsvertrag wieder nachkommt, wird ihr nach Ablauf von etwa sechs bis acht Wochen eine positive Rückmeldung gegeben.</i> <i>(4) Kommt es erneut zu Pflichtverletzungen, werden diese sanktioniert und gleichzeitig wird das Hilfeangebot intensiv erneuert.</i> <i>(5) Als Handlungshilfe für diese Gespräche wird den Vorgesetzten ein Interventionsleitfaden an die Hand gegeben (s. Anhang 1).</i></p>	<p>Das erste Gespräch im Rahmen des Stufenplanes ist in der Regel ein Vier-Augen-Gespräch zwischen der betroffenen Person und dem Vorgesetzten. Dieser sollte sich vor dem Gespräch bei der internen Suchtberatung »Hilfe« holen.</p> <p>Die evtl. folgenden Gespräche werden unter Beteiligung des Betriebsrates, ggf. der Vertrauensperson der Schwerbehinderten und der Suchtbeauftragten oder der Ansprechperson für Suchtfragen vorbereitet. An den Stufengesprächen können sie nur mit Einwilligung der betroffenen Person teilnehmen.</p> <p>Aufzeichnungen der Vorgesetzten über entsprechende Beobachtungen und Gesprächsnotizen, die nicht zu den Personalakten gelangen, sind vor unbefugtem Zugriff gesichert aufzubewahren und nach Abschluss des Interventionsverfahrens, spätestens nach zwei Jahren zu vernichten.</p>
<p>§ 16 Fallbegleitung <i>(1) Zur Unterstützung der betroffenen Person wird spätestens ab der dritten Stufe im Stufenplan eine systematische Fallbegleitung angeboten. Dieser Fallmanager/diese Fallmanagerin unter-</i></p>	<p>Dem auffälligen Beschäftigten wird im Rahmen des Stufenplans ein verbindliches Angebot für eine längerfristige verantwortliche Prozessbegleitung gemacht. Mit seinem Einverständnis begleitet der/die Fallbegleiter/-in die</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p><i>stützt Betroffene sowohl bei der Aufnahme der Beratung und ggf. Behandlung als auch bei der Wiedereingliederung und Stabilisierung.</i></p> <p><i>(2) Während einer ambulanten oder stationären Therapie wird durch den/die Fallmanager/-in der Kontakt zu der/dem Beschäftigten gehalten. Auf Wunsch der/des Betroffenen können auch gemeinsame Gespräche mit dem/der Vorgesetzten oder anderen am Fall beteiligten Personen geführt werden.</i></p>	<p>Hilfemaßnahmen, organisiert den Informationsaustausch und gewährleistet den geordneten Ablauf. Gestaltung und Steuerung der Fallbegleitung geschehen mit dem Ziel, die verschiedenen Leistungen wirksam abzustimmen und durchzuführen.</p>
<p>§ 17 Wiedereingliederung</p> <p><i>(1) Unmittelbar vor oder direkt nach Abschluss einer ambulanten oder stationären Therapie führt der/die Vorgesetzte mit der/dem Beschäftigten ein Gespräch, in dem es um Unterstützungsmöglichkeiten und die Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz geht. An dem Gespräch nehmen ein Vertreter/ eine Vertreterin des Betriebsrats sowie die/der Suchtbeauftragte oder die Ansprechperson für Suchtfragen, ggf. die Schwerbehindertenvertretung, der/die Betriebsarzt/-ärztin teil.</i></p> <p><i>(2) Das Wiedereingliederungsgespräch berücksichtigt die Anforderungen des § 84 SGB IX zum »Betrieblichen Eingliederungsmanagement« (BEM).</i></p> <p><i>(3) Der/die Vorgesetzte führt in den folgenden zwei Jahren halbjährliche Bilanzgespräche mit der/dem Beschäftigten, an denen der gleiche Personenkreis beteiligt ist.</i></p> <p><i>(4) Bewerben sich wegen Suchtmittelabhängigkeit entlassene ehemalige Beschäftigte, die eine erfolgreich</i></p>	<p>Die Wiedereingliederung erfolgt in Absprache mit dem Betroffenen. Es muss geklärt werden, ob am bisherigen Arbeitsplatz Belastungen auftreten, die einen Rückfall fördern könnten. Diese Belastungen werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht.</p> <p>Außerdem ist darauf zu achten, dass der Betroffene nicht an einem Arbeitsplatz beschäftigt wird, an dem er mit Lösungsmitteln in Berührung kommt. Je nach Möglichkeit wird dann ein anderer gleichwertiger Arbeitsplatz angeboten.</p> <p>Betroffene brauchen bei der Wiedereingliederung Unterstützung durch Kollegen/Kolleginnen und der Führungskraft. Mitarbeiter/-innen müssen wissen, dass Anspielungen, Benachteiligungen oder gar das Verleiten zum erneuten Suchtmittelkonsum höchst unkollegial wären. Die Führungskraft kann durch ein Gespräch mit dem Arbeitsumfeld der betroffenen Person für eine gelungene Wiedereingliederung sorgen.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p><i>abgeschlossene Therapie nachweisen können, um Wiedereinstellung, so wird die Bewerbung wohlwollend geprüft. Bei Neueinstellung ist ein Wiedereingliederungsverfahren durchzuführen.</i></p>	<p>Bei Wiedereinstellung ist ein Eingliederungsverfahren für alle Beteiligten hilfreich.</p>
<p>§ 18 Vorgehen bei erneutem Konsum oder suchtbedingtem Verhalten nach Therapie <i>(1) Kommt es nach einer Intervention im Rahmen des Stufenplans lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der/des Beschäftigten und kommt es dann doch erneut zur Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, so wird der Stufenplan in der nächsten Stufe fortgesetzt.</i> <i>(2) Treten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Therapie erneute Auffälligkeiten bei der betroffenen Person auf, so kommen unverzüglich die zuletzt Beteiligten im Stufenplan zusammen und beraten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles über das weitere Vorgehen.</i></p>	<p>Das kurzzeitige Wiederaufleben eines Suchtmittelmissbrauchs nach einer Therapie oder sonstigen Hilfemaßnahmen ist im Verlauf des Genesungsprozesses bei Abhängigkeitserkrankungen nicht untypisch. Eine schnelle Unterbrechung des schädigenden Verhaltens ist in diesen Fällen jedoch angesagt.</p>
<p>§ 19 Datenschutz, Vertraulichkeit und Tilgung <i>(1) Bei der Erhebung von und dem Umgang mit personenbezogenen Daten sind die besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible personenbezogene Daten zu beachten. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass die Verarbeitung und Übermittlung von Angaben zur Gesundheit von Personen deren schriftliche Einwilligung voraussetzt.</i></p>	<p>Das Vertrauensverhältnis zwischen Hilfesuchenden und Hilfeleistenden ist eine wesentliche Grundlage der Suchthilfe. Im Rahmen des betrieblichen Hilfeangebots können gesundheitsbezogene Daten von einzelnen Beschäftigten aus Gesprächen in Notizen oder Protokollen anfallen. Hier ist auf den Personen- und Datenschutz besonders zu achten und eine Weitergabe von Informationen ohne schriftliche Einwilligung der betroffenen Person zu unterbinden. Der Datenschutzbeauftragte ist hierbei einzubeziehen.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>Oder: (1) <i>Gespräche, Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit Auffälligkeiten von Beschäftigten und Interventionen anfallen, sind vertraulich zu behandeln.</i></p> <p>Oder: (1) <i>Aufzeichnungen, Unterlagen über Gespräche gem. § 14 und 15 und gesundheitsbezogene Daten von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen sind entweder beim Betriebsarzt oder in einer Nebenakte zu führen bzw. innerhalb der Personalakte in geschlossenen Umschlägen zu verwahren.</i></p> <p>(2) <i>Aufzeichnungen, die in die Personalakte aufgenommen werden, sind nach zwei Jahren zu tilgen.</i></p>	<p>Aufgrund der besonderen Sensibilität gesundheitsbezogener Daten gelten besondere Vorschriften für die Lagerung und die Aktenführung.</p> <p>Die Pflicht zur getrennten Lagerung von Unterlagen innerhalb der Personalakte hat das BAG in der Entscheidung vom 12. 09. 2006 (9 AZR 271/06) festgelegt. So soll sichergestellt werden, dass nur Befugte darauf zugreifen können.</p>
<p>§ 20 Beschäftigte von Fremdfirmen <i>Der Arbeitgeber verpflichtet sich, die für Beschäftigte von Fremdfirmen, insbesondere solche von Verleihfirmen und Werkvertragsfirmen, einschlägigen Vorschriften bekannt zu geben und sie in den Verträgen mit diesen auf ihre Einhaltung und entsprechende Information ihrer Beschäftigten zu verpflichten. Dazu gehören insbesondere die Pflichten aus §§ 11 bis 13 dieser Vereinbarung.</i></p>	<p>Es ist wichtig, dass auch Beschäftigte von Fremdfirmen – unabhängig von ihrem Status als Arbeitnehmer oder Freischaffende – auf die Einhaltung der sich aus §§ 11–13 ergebenden und der übrigen Verpflichtungen aus dieser Vereinbarung hingewiesen werden.</p>
<p>§ 21 Evaluation und Berichtslegung (1) <i>Auf der Basis der vom Steuerungsgremium abgestimmten Ziele und Qualitätsstandards erfolgen eine regelmäßige Überprüfung (Evaluation) des betrieblichen Suchtpräventionsprogramms. Die Ergebnisse werden dem Steuerkreis in einem Bericht vorgelegt.</i></p>	<p>Qualitätsentwicklung im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses sollte einen zentralen Stellenwert im betrieblichen Suchtpräventionsprogramm haben. Dies kann entweder durch externe Institutionen oder im Rahmen einer Selbstevaluation erfolgen. Rahmenbedingungen, Umfang,</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<p>(2) Die Ergebnisse der Evaluation der kontinuierlichen Qualitätsverbesserung der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe.</p>	<p>Indikatoren, zeitlicher Turnus, verantwortliche Personen etc. sollten vom Steuerungsgremium konkret festgelegt werden.</p> <p>Kommentar: Evaluation und Dokumentation sollten dem Umfang und den Aufgaben der Einrichtung zur betrieblichen Suchtprävention angemessen und wirtschaftlich plausibel sein.</p>
<p>§ 22 Beilegung von Streitigkeiten (1) Wird zwischen Werksleitung und Betriebsrat über die Auslegung und Anwendung dieser Betriebsvereinbarung keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle nach § 76 Abs. 5 BetrVG. Diese besteht aus je zwei Beauftragten des Betriebsrats und des Arbeitgebers. Im Nichteinigungsfall wird ein externer Vorsitzender/eine externe Vorsitzende hinzugezogen, der/die aus einem zuvor festgelegten Kreis von fünf Personen ausgelost wird.</p>	
<p>§ 23 Geltungsdauer (1) Die Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung vom ... in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres. Sie kann frühestens nach Ablauf von zwei Jahren gekündigt werden und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach. (2) Salvatorische Klausel Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung oder eine zukünftige Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder sollte sich in dieser Betriebsvereinbarung eine Lücke herausstellen oder sollte diese Betriebsvereinbarung oder eine Bestim-</p>	<p>Eine BV kann auch auf Probe vereinbart werden, um Erfahrungen zu machen und um ggf. die Prozesse zu korrigieren. Empfehlenswert ist eine Erprobung von 2 Jahren. Dabei sollte der Steuerkreis und die Betriebsparteien vor der regulären Umsetzung der BV prüfen, ob die Standards noch aktuell sind und ob zusätzlich Nachbesserungen festgelegt werden müssen.</p>

Musterbetriebsvereinbarung (Muster-BV)	Kommentar
<i>mung ganz oder teilweise undurchführbar sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben.</i>	