

Betriebsrat im Bann der Volkskrankheit

ALKOHOLISMUS In der Bundesrepublik Deutschland sind 1,8 Millionen Menschen alkoholabhängig. Das Problem der Bundesbürger macht auch vor den Toren der Betriebe nicht halt, mit fataler Konsequenz: Mehr Arbeitsunfälle, weniger Arbeitsleistung und mehr kranke Mitarbeiter. Eine Betriebsvereinbarung hilft.

VON HENDRIK HEITMANN

Im Jahr 2016 lagen in der Bundesrepublik Deutschland bei etwa 3,4 Millionen Menschen alkoholbedingte Störungen durch Alkoholmissbrauch oder Alkoholabhängigkeit vor. Als alkoholabhängig wurden dabei 1,8 Millionen Menschen eingestuft. Zu dieser ernüchternden Bilanz gelangt die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. in ihrem Jahrbuch SUCHT 2017. Alkoholabhängigkeit entsteht nicht von heute auf morgen, sondern entwickelt sich meist über einen langen Zeitraum. Sie tritt im Allgemeinen dann auf, wenn ein langfristig erhöhter Alkoholkonsum und die individuelle genetische Disposition zusammenwirken.

Große Risiken

Da Alkohol sowohl psychische als auch körperliche Abhängigkeit erzeugen kann, sind die damit verknüpften Risiken für den menschlichen Organismus immens. Während sich akute physische Risiken des Alkoholkonsums vor allem aus der Beeinträchtigung der Konzentrations- und Reaktionsfähigkeit sowie der Wahrnehmung und der Urteilskraft ergeben, kommt es auf lange Sicht zu Folgeschäden. Zu den zahlreichen Organschäden infolge eines chronisch erhöhten Alkoholkonsums gehören vor allem die Veränderungen der Leber (Fettleber, Leberzirrhose), der Bauchspeicheldrüse, des Herzens (Erweiterung des Herzmuskels) sowie des zentralen Nervensystems. Die psychischen Beeinträchtigungen dagegen äußern sich

insbesondere im Zusammenhang mit häufigen Stimmungsschwankungen, Angstzuständen, Depressionen bis hin zur Suizidgefährdung.

Die Alkoholabhängigkeit der Bundesbürger macht vor den Toren der Betriebe keinen halt. Insoweit wird davon ausgegangen, dass 10 Prozent aller Beschäftigten aus gesundheitlicher Sicht zu viel trinken, 5 Prozent riskant trinken und weitere 5 Prozent suchtfährdet sind. Hinzu kommt, dass bei jedem 5. Arbeits- und Wegeunfall Alkohol eine Rolle spielt; riskant konsumierende Beschäftigte sind dabei 3,5 Mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt. Zudem fehlen Beschäftigte bis zu 16 Mal häufiger am Arbeitsplatz. Das bedeutet 25 Prozent weniger Arbeitsleistung.

Betriebsvereinbarung Alkoholmissbrauch

Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Gesundheit gefährdeter oder betroffener Personen zu schützen und Verhaltensregeln im Umgang mit Alkoholabhängigkeit festzulegen. Ihm stehen dabei das Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG¹ und § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zur Seite. Um eine klare Handhabung und für alle eine transparente Vorgehensweise zu haben, empfiehlt sich hier eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz und entsprechenden Suchtproblemen. Die Betriebsvereinbarung sollte Präventionselemente zur Vorbeugung von riskantem Konsum enthalten und Verfahrensfragen

DARUM GEHT ES

1. Eine Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Alkohol am Arbeitsplatz und Suchtproblemen hilft Betroffenen.
2. Die Betriebsvereinbarung sollte Präventionselemente zur Vorbeugung von riskantem Konsum enthalten und ein Verfahren festlegen.
3. Wichtig sind auch betriebliche Angebote: eine interne betriebliche Suchtberatung darf auf keinen Fall fehlen.

¹ BAG 13.2.1990 – 1 ABR 11/89.



► Muster-Betriebsvereinbarungen finden Sie unter: www.bund-verlag.de > Bund-Online > AiB:assist > Betriebsvereinbarungen > Nr. 32, 33

bei suchtbedingten Arbeitsvertragsverletzungen festlegen. Für die nähere Ausgestaltung einer solchen Betriebsvereinbarung empfehlen sich die folgenden neun Eckpunkte.

► 1. Geltungsbereich

Klassischerweise ist zu Beginn der Betriebsvereinbarung der Geltungsbereich festzulegen. Auch wenn zum vertretungsberechtigten Personenkreis des Betriebsrats lediglich Arbeitnehmer gehören, sollte der personelle Anwendungsbereich dennoch auf die leitenden Angestellten ausgedehnt werden. Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit sind keine Phänomene, die nur unter Arbeitnehmern verbreitet sind. Beides zieht sich grundsätzlich durch alle Funktionsstufen eines Unternehmens. Insoweit sollten auch die leitenden Angestellten zusätzlich eine Selbstverpflichtungserklärung unterschreiben, dass sie sich an die Betriebsvereinbarung gebunden sehen.

► 2. Zielsetzung

Wenn die mit der Betriebsvereinbarung verfolgten Zielsetzungen nicht bereits in der Präambel Niederschlag gefunden haben, sollten diese konkret in der Betriebsvereinbarung genannt werden. Wichtig dabei ist, dass Suchtprävention und Suchthilfe ein Baustein zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und ein Beitrag zur gesundheitsorientierten Führung sind. Zudem gehört frühzeitige Intervention am Arbeitsplatz zu den wirksams-

ten Schritten zur Vorbeugung oder zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen. Die Betriebsvereinbarung dient dem Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten. Hinzu kommt, dass die Arbeitssicherheit gewährleistet und der Alkoholmissbrauch verhindert werden sollen. Zu den Zielen gehört es daher auch, dass Hilfsangebote für betroffene und gefährdete Betriebsangehörige gemacht werden.

► 3. Lenkungskreis

Zur Suchtprävention gehört ein betriebliches Suchtpräventionsprogramm. Um dieses erfolgreich einzuführen, sollte ein Lenkungskreis bestehend aus den Betriebsparteien und besonderen Fachfunktionen ins Leben gerufen werden. Der Lenkungskreis muss mit weitreichenden Entscheidungskompetenzen ausgestattet sein. Festgelegt werden sollte auch, an wen sich vorbeugende Suchtmaßnahmen richten sollen und wer für Interventionen geschult werden muss. Außerdem ist zu klären, wer die Personalverantwortlichen und wer die suchtgefährdeten Personen berät. Gleichermaßen sollte entschieden werden, ob es ein internes Beratungsangebot gibt und wenn ja, wie die internen Berater qualifiziert und ausgestattet sein sollen. In dem Zusammenhang muss vereinbart werden, wann und wie mit externen Stellen kooperiert wird. Zudem müssen die Hilfsangebote konkret umschrieben und festgelegt werden, in welcher Art und Weise betrieblich interveniert werden soll (Interventionsleitfaden mit Stufenplan).



Eine betriebliche Selbsthilfegruppe kann Betroffenen Unterstützung bieten.

► 4. Rolle der Führungskräfte

Führungskräfte tragen als Vorgesetzte die Verantwortung für ein sachgerechtes Einschreiten bei entsprechenden Auffälligkeiten. Sie haben insoweit die notwendigen Gespräche mit den betroffenen Mitarbeitern zu führen. Um dieser Aufgabe gerecht zu werden, sollten Führungskräfte verpflichtend an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Ziel dieser Maßnahmen ist, dass die Führungskräfte Auffälligkeiten am Arbeitsplatz erkennen und suchtbedingtes Verhalten bewerten lernen.

»Es gehört zu den Aufgaben des Betriebsrats, die Gesundheit gefährdeter Personen zu schützen.«

HENDRIK HEITMANN

► 5. Suchtberatung

Zur erfolgreichen Suchtprävention gehört es auch, eine interne Suchtberatung einzuführen. Je nach betrieblicher Größe und Organisation kann ein hauptamtlicher und/oder nebenamtlicher Suchtbeauftragter installiert werden. Denkbar ist auch, die Suchtberatung von einer externen Einrichtung oder von der Sozialberatung übernehmen zu lassen. Zu ihren Aufgaben gehört es dann, die Beschäftigten zum einen zu informieren. Dies umfasst die Aufklärung über risikoarmen Konsum, den riskanten und schädlichen Konsum und über suchtbedingtes Verhalten und dessen gesundheitliche und soziale Folgen sowie über Hilfsangebote. Dafür stellen die Suchtbeauftragten entsprechende Medien und Materialien bereit. Zum anderen beugen sie riskantem Konsum vor und leisten deshalb auch Hilfe bei Suchtgefährdung. In diesem Zusammenhang beraten sie Beschäftigte und deren Angehörige sowie die Führungskräfte in Suchtfragen. Selbstverständlich sollte der Suchtbeauftragte auch mit Beratungsstel-

len und therapeutischen Einrichtungen in der Region kooperieren. Grundsätzlich erlangt im Umgang mit Alkoholabhängigkeit das Prinzip zur Selbsthilfe besondere Bedeutung. Es gehört deshalb auch zu den Aufgaben des Suchtberaters, die Eigenverantwortlichkeit der Betroffenen zu stärken. Organisatorisch sollte sichergestellt werden, dass die individuelle Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei erfolgt. Da die Suchtbeauftragten in der Regel keiner gesetzlichen Schweigepflicht unterliegen, muss diese zusätzlich in der Betriebsvereinbarung vereinbart werden.

► 6. Hilfsangebote und Umgang mit Alkohol

Überlegenswert ist es auch, eine betriebliche Selbsthilfegruppe einzurichten. Auf diese Weise kann den betroffenen Mitarbeitern bewusstmacht werden, dass sie nicht allein mit ihrer Krankheit sind. Das daraus entstehende Gemeinschaftsgefühl kann den Heilungsprozess beschleunigen. Eine Verpflichtung zur Teilnahme besteht allerdings nicht.² Davon abgesehen sollte vereinbart werden, dass die Abgabe von alkoholhaltigen Getränken auf dem Betriebsgelände untersagt ist. In dem Zusammenhang muss auch geregelt werden, dass der Konsum von alkoholischen Getränken während der Arbeitszeit, auf dem Weg zur Arbeit und bei Dienstreisen nicht erlaubt ist.

► 7. Einschränkungen der Arbeitssicherheit

Sollten Mitarbeiter durch Alkoholkonsum während der Arbeitszeit wahrnehmbar nicht in der Lage sein, die ihnen übertragenen Aufgaben ohne Gefahr für sich oder andere auszuüben, dürfen sie nicht mehr weiterbeschäftigt werden. Besteht ein derartiger Verdacht hat die jeweilige Führungskraft deshalb – unter Hinzuziehung von Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten – zu entscheiden, ob die betroffene Person weiterarbeiten kann oder nicht. Diese Entscheidung hat sich an den Beobachtungen des Verhaltens der betroffenen Person und an der allgemeinen Lebenserfahrung zu orientieren. Es muss in dem Zusammenhang allerdings auch die Möglichkeit des Gegenbeweises für den Beschäftigten bestehen. Dieser Gegenbeweis kann entweder durch ein Testgerät zur Ermittlung des Atemalkoholwertes oder durch einen vom Betriebsarzt durchzu-

Zum Schwerpunkt der AiB 2/2018 empfiehlt Ihnen die AiB-Redaktion diese Seminare im Jahr 2018:

ver.di b+b

Gesprächsführung bei heiklen Themen –

»Wie sprech' ich's an?«

Beratungskompetenz für die gesetzliche Interessenvertretung

23. – 27.4. Gladenbach

11. – 15.6. Mosbach

24. – 28.9. Walsrode

Alle Seminare/Termine unter:

► www.verdi-bub.de/3676

IG Metall

Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe I:

13. – 18.5. Bad Orb

19. – 24.8. Bad Orb

11. – 16.11. Bad Orb

Alle Seminare/Termine unter:

► www.igmetall.de/seminare

DGB Bildungswerk

Suchtprävention in der Arbeitswelt 1

23. – 27.4. Hattingen

25. – 29.6. Bernau (Chiemsee)

Alle Seminare/Termine unter:

► www.dgb-bildungswerk.de/seminar/18126474

IG BCE BWS GmbH

Sucht und Suchtmittelmissbrauch – Grundlagen zur Aufklärung, Hilfe

und Vorbeugung

Die Rolle des Betriebsrats in der betrieblichen

Suchtprävention

24. – 28.6. Bad Münde

Alle Seminare/Termine unter:

► www.igbce-bws.de/seminare/seminarsuche

² LAG Düsseldorf 5.2.1997 – 8 Sa 1673/96.

jetzt
erschienen!

Arbeitsschutz und
Mitbestimmung

Schnell Bescheid wissen. Richtig handeln.

Der neue Informationsdienst »Arbeitsschutz und Mitbestimmung«

Bestellen Sie jetzt 2 Ausgaben kostenlos: www.infodienst-arbeitsschutz.de

BUND
VERLAG

führenden Bluttest erfolgen. Sollte der Mitarbeiter nach Hause geschickt werden, trägt der Arbeitgeber die Verantwortung für einen sicheren Heimweg. Insoweit zählt der Heimweg versicherungsrechtlich zur Arbeit. Die Kosten des Heimtransports hat allerdings die betroffene Person zu tragen.

UMGANG MIT SUCHT

Wichtig sind in jedem Fall:

- eine frühe und konsequente Intervention, um gravierenden Folgen vorzubeugen,
- Offenheit und Ehrlichkeit statt »Deckeln« und Vertuschen sowie
- innerbetriebliche Aufklärung und Personalarbeit, um Vorurteile und unproduktive Spannungen unter Kollegen abzubauen.

► 8. Interventionsmaßnahmen; Stufenplan

Soweit die Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten im Zusammenhang mit dem Konsum von Alkohol steht, sollte zunächst ein Interventionsgespräch zwischen Führungskraft und betroffenem Mitarbeiter erfolgen. In Vorbereitung auf das Gespräch sollte sich die Führungskraft bei der internen Suchtberatung Hilfe holen. Ziel der Intervention ist dabei die Korrektur des Arbeits- und Leistungsverhaltens der betroffenen Person. Ist eine Korrektur aus eigener Kraft für den Mitarbeiter aber nicht möglich, ist dieser im Rahmen des Gesprächs auf das Einholen therapeutischer Hilfe hinzuweisen, bei der die Führungskraft auch Unterstützung signalisieren sollte.

Kommt die betroffene Person nach einem Ablauf von drei Monaten (Empfehlung des Autors) ihren Pflichten aus dem Arbeitsvertrag dann wieder nach, wird ihr daraufhin eine positive Rückmeldung gegeben und die gesamte Gesprächsdokumentation vernichtet.

Kommt es dagegen zu weiteren Pflichtverletzungen, wird die nächste Interventionsstufe erreicht und es folgt ein weiteres Interventionsgespräch. Dieses ist nunmehr zwingend unter Beteiligung des Betriebsrats, der Schwerbehindertenvertretung und

des Suchtbeauftragten zu führen. In diesem Rahmen wird das Fehlverhalten zunächst entsprechend sanktioniert. Gleichzeitig werden aber auch die konkreten Hilfsangebote zur professionellen Behandlung der Suchtgefährdung intensiviert. Dazu gehört unter anderem, der betroffenen Person eine Prozessbegleitung durch einen Prozessmanager anzubieten. Dieser Prozessmanager begleitet den betroffenen Mitarbeiter in der Folge in allen Angelegenheiten der Beratung, einer ambulanten und stationären Therapie und der angestrebten Stabilisierung. Sollte eine stationäre Therapie durchgeführt worden sein, bespricht die Führungskraft unter Beteiligung des Betriebsrats, des Suchtbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsarzt mit der betroffenen Person die Unterstützungsmöglichkeiten und die Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz. In den folgenden zwei Jahren (Empfehlung des Autors) führt die Führungskraft dann halbjährliche Bilanzgespräche (Empfehlung des Autors) mit dem Beschäftigten, an denen der gleiche Personenkreis teilnimmt.

Sollten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Therapie erneut Auffälligkeiten bei der betroffenen Person entstehen, kommen alle beteiligten Personen zusammen und beraten das weitere Vorgehen. Der Arbeitgeber kann dann in einer letzten Interventionsstufe auch berechtigt sein, eine krankheitsbedingte Kündigung auszusprechen.

► 9. Wiedereinstellung nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Findet der Arbeitnehmer binnen zwölf Monaten (Empfehlung des Autors) nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Arbeitgeber wegen einer Suchtmittelabhängigkeit allerdings in eine alkoholabstinente Lebensweise zurück, die durch ein ärztliches Attest nachgewiesen ist, verpflichtet sich der Arbeitgeber, langjährig tätige Betriebsangehörige (Betriebszugehörigkeit von mindestens zehn Jahren) auf der Grundlage der zuletzt gültigen Arbeitsbedingungen wieder einzustellen. ◀



Dr. Hendrik Heitmann,
Rechtsanwalt, Frankfurt.
www.heitmann-rechtsanwalt.de