

Leseprobe

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Heinz Braun
Christine Eggerdinger

Sucht und Suchtmittelmissbrauch

Analyse und Handlungsempfehlungen



Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.


BUND
VERLAG

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Abkürzungen	11
1. Rahmenbedingungen	13
2. Regelungsinhalte	18
2.1 Ziele der Vereinbarungen	18
2.2 Begriffe: Suchtmittel, Missbrauch und Suchtmittelabhängigkeit	20
2.3 Suchtmittel im Betrieb	25
2.3.1 Konsum, Ausschank von Alkohol	25
2.3.2 Relatives Suchtmittelverbot	28
2.3.3 Absolutes Suchtmittelverbot	29
2.3.4 Gebrauch von Medikamenten	30
2.3.5 Schutz der Nichtraucher	31
2.3.6 Intervention bei akuter Alkoholisierung (vertragswidriges Verhalten)	32
2.4 Umgang mit suchtmittelgefährdeten (-abhängigen) Mitarbeitern	38
2.4.1 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung	38
2.4.2 Stufenplan	40
2.4.3 Kündigung – Wiedereinstellung	47
2.4.4 Regelung bei befristeten Verträgen – bei Ausbildung	47
2.4.5 Kostenübernahme – Lohnfortzahlung	48
2.4.6 Rückfall	49
2.4.7 Wiedereingliederung	50
2.4.8 Nachsorge	51
2.5 Betriebliche Prävention	51
2.5.1 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln	52
2.5.2 Aufklärung und Information	53

2.5.3	Arbeitskreis »Suchtprävention und Suchthilfe«	54
2.5.4	Betriebliche Suchtkrankenhilfe	55
2.5.5	Interne und externe Fachstellen für Suchterkrankungen	57
2.6	Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen	58
2.7	Datenschutz und Schweigepflicht	60
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	63
3.1	Mitbestimmung bei der Bestellung von Suchtbeauftragten	64
3.2	Beteiligung an einem Arbeitskreis »Sucht«	65
3.3	Beteiligung bei Interventionen	65
3.4	Beteiligung bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen	67
3.5	Schulungen	69
4.	Offene Probleme	71
4.1	Rauschmittel im Betrieb	71
4.2	Stufenplan	72
4.3	Vorbeugen ist besser	72
4.4	Nicht erkannt: Mischkonsum	74
5.	Zusammenfassende Bewertung	76
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	79
6.1	Gestaltungsraster	79
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	82
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	85
7.	Bestand der Vereinbarungen	87
	Glossar	91
	Literatur	95
	Internetadressen	97
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	98
	Stichwortverzeichnis	101

»Weitere Regelung

Im Hinblick auf die gesundheitlichen Gefahren des Rauchens, insbesondere auch des Passivrauchens, haben die Bediensteten gegenüber Nichtrauchern besondere Rücksicht zu nehmen. In allen Diensträumen, die mit mehreren Personen besetzt sind, ist das Rauchen nur gestattet, wenn alle Anwesenden zustimmen. In Anwesenheit von Besuchern ist Zurückhaltung angebracht.«

(Öffentliche Verwaltung, 050102/15 – 1998)

Mittlerweile hat sich auch die Gesetzgebung diesen Erkenntnissen angepasst. Früher ordnete die Arbeitsstättenverordnung lediglich an, Nichtraucher in speziellen Räumen vor Tabakraucheinflüssen zu schützen. Heute verlangt sie vom Arbeitgeber, erforderliche Maßnahmen zu treffen, die generell nichtrauchende Beschäftigte in Arbeitsstätten wirksam vor Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch schützen. Das bedeutet letztendlich, dass Mitarbeiter dem Passivrauchen nirgendwo im Betrieb ausgesetzt sein dürfen. Die Unternehmer müssen daher erörtern, wie die gesetzliche Bestimmung in Büroräumen, Werkstätten und Werkhallen umsetzbar ist.

2.3.6 **Intervention bei akuter Alkoholisierung (vertragswidriges Verhalten)**

Verstößt ein Mitarbeiter im Betrieb gegen Regelungen zum Rauschmittelkonsum, ist der Vorgesetzte verpflichtet, entsprechend VBG A 1 § 38 zu handeln. Er darf den Betroffenen nicht arbeiten lassen, muss ihn eventuell sogar aus dem Betrieb entfernen. Ein regelmäßiges Problem dabei sind die unterschiedlichen Wahrnehmungen von Betroffenen und Vorgesetzten: Der Mitarbeiter glaubt, zu Unrecht des Rausches beschuldigt zu sein und schätzt die Situation völlig anders ein als der Vorgesetzte, der für die Sicherheit aller – einschließlich des Betroffenen – verantwortlich ist.

Bei etwa einem Zehntel der vorliegenden Vereinbarungen war das Anlass dazu, eine Regelung diesbezüglich aufzunehmen.

Vorgehen der Vorgesetzten

Auch wenn die Betriebsvereinbarung nur Maßnahmen festhält, die ein Vorgesetzter aufgrund der allgemeinen Rechtslage sowieso ergreifen müsste, ergeben sich daraus Vorteile für beide Seiten: Jeder Mitarbeiter kann sich damit informieren, wie ein korrektes Verfahren auszusehen hat.

Viele Vorgesetzte kennen die Rechtslage nicht detailliert genug, um sich in ihrem Handeln wirklich sicher zu fühlen. Noch wichtiger ist für sie oft die moralische Unterstützung durch den Betrieb, indem Unternehmensleitung und Belegschaftsvertretung in der Vereinbarung signalisieren, ein entsprechendes Vorgehen zu erwarten. Wie z.B. folgende öffentliche Verwaltung nehmen auch einige andere Vereinbarungen einen hinreichenden Passus auf:

»Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel wird folgendes Vorgehen vereinbart:

- a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeit fortsetzen kann.
- b) Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- c) Kriterium für die Entscheidung, Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, vom Arbeitsplatz zu entfernen, ist der sogenannte »Beweis des ersten Anscheins« und die allgemeine Lebenserfahrung der oder des Vorgesetzten.
- d) Der oder die Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).«

(Öffentliche Verwaltung, 050102/33 – 1998)

Alkoholtest/Drogenscreening

Wenige Vereinbarungen räumen bei begründetem Verdacht der Trunkenheit Betroffenen die Möglichkeit ein, durch einen Alkoholtest den Verdacht zu widerlegen – eine äußerst heikle Angelegenheit, denn der Alkoholtest entspricht einem schwerwiegenden Eingriff in die Persönlichkeitsrechte.

Schreibt eine Vereinbarung den Alkoholtest nicht zwingend vor, sondern ermöglicht ihn Betroffenen freiwillig zum Beweis ihrer Nüchternheit, scheint dieses Verfahren für alle Seiten von Vorteil zu sein. Man kann von einem seriösen Verfahren ausgehen, wenn für den Fall des Alkoholtest die Beteiligung des Betriebsrates vorgesehen ist, wie im nachstehenden Beispiel einer Öffentlichen Verwaltung.

»Feststellung der Situation

Bei begründetem Verdacht auf Alkoholeinfluss bzw. Berauschtigkeit ist der Vorgesetzte verpflichtet, diesem Verdacht nachzugehen. Stimmt der Mitarbeiter zu, kann ein Alkoholtest per Messung (Alco-Test) vorgenommen werden. Auf Wunsch des Mitarbeiters ist der Alco-Test im Beisein eines Betriebsratsmitgliedes durchzuführen.«

(**Öffentliche Verwaltung, 050102/20 – 1997**)

In einem pharmazeutischen Unternehmen wurde ein komplettes Drogenuntersuchungsprogramm vereinbart. Dieses erfasst alle Neueinstellungen, alle Mitarbeiter, die gefahrgeneigte Arbeiten oder Fahr- und Steuertätigkeiten ausführen und solche, die aktuell unter Einfluss von illegalen Rauschmitteln stehen. In der Vereinbarung wurden aber auch Hilfestellung bei Suchtmittelabhängigkeit und Vertraulichkeit der Erkenntnisse vereinbart. Der Werksarzt darf lediglich »Beurteilungen von Tauglichkeiten«, also diagnostizierte Einschränkungen des Arbeitseinsatzes, an den Betrieb weitergeben:

»Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat beschließen folgendes, von dem Arbeitsmedizinischen Zentrum der [...] vorgestellte und eingeführte Drogenuntersuchungsprogramm:

Das Arbeitsmedizinische Zentrum/der Werksarzt führt die Urinuntersuchung im eigenen Labor mit dem immunchemischen Analyseverfahren [...] durch. Die cut off-Werte der vier im Screening untersuchten illegalen Drogen betragen nach dem derzeitigen Stand der Wissenschaft:

Cannabinoid	50 ng/ml
Amphetamine monoklonal	300 ng/ml
Kokain	300 ng/ml
Opiate, Morphin	300 ng/ml

Untersucht werden

- sämtliche Neueinstellungen
- Auszubildende, die ihre Arbeit im Betrieb aufnehmen
- Ausgebildete bei Übernahme in den Betrieb
- Mitarbeiter, die in einen Betrieb, der der Störfallverordnung unterliegt, versetzt werden oder gefahrgeneigte Arbeit ausführen sollen
- Mitarbeiter, die erstmalig nach BG-Grundsatz 25 (Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeit) oder G 41 (Arbeiten mit Absturzgefahr) untersucht werden
- Mitarbeiter, die aktuell unter dem Einfluss von illegalen Rauschmitteln stehen oder begründet verdächtig sind

Die Personalabteilung unterrichtet den in Frage kommenden Personenkreis soweit möglich. Vor der Durchführung des Drogentests wird eine schriftliche Einverständniserklärung gegenüber dem Arbeitsmedizinischen Zentrum/dem Werksarzt vom Mitarbeiter eingeholt. Bei einem positiven Testergebnis wird der Proband vom Werksarzt mit dem Ergebnis konfrontiert und darauf angesprochen. Weiterhin wird geprüft, ob Sub- oder Kreuzreaktionen aufgrund anderer Einflüsse ausgeschlossen werden können. Gegebenenfalls wird mit Einverständnis des Probanden ein Bestätigungstest vom Gerichtsmedizinischen Institut der Universitätsklinik Frankfurt aus dem Urin der Rückstellprobe vorgenommen.

Liegt ein Drogenmissbrauch vor, werden bei Neueinstellungen gesundheitliche Bedenken von Seiten des Arbeitsmedizinischen Zentrums ausgesprochen, bei bereits im Unternehmen tätigen Mitarbeitern wird besprochen, ob eine Abhängigkeit vorliegt und gegebenenfalls der Kontakt zu Hilfsstellen ermöglicht, so wie in der Vereinbarung zu den Suchterkrankungen vorgeschlagen.

Alle Mitarbeiter des Arbeitsmedizinischen Zentrums unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Befunde von Drogenscreeninguntersuchungen werden nicht an Dritte weitergegeben. Dies gilt auch für die Personalabteilung und betriebliche Vorgesetzte. Die Kommunikation mit diesen Stellen beschränkt sich lediglich auf die Beurteilung von Tauglichkeiten in Analogie zur arbeitsmedizinischen Untersuchung.«

(Pharmazeutisches Unternehmen, 050102/57 – 1999)

Generelle Drogenscreenings erscheinen fragwürdig, weil sie in keinem Verhältnis zum gebotenen Schutzbedürfnis des Betriebes stehen. Sie geben dem Unternehmen Informationen über den einzelnen Mitarbeiter an die Hand, die weit über das Anliegen der Arbeitssicherheit hinausgehen.

Sanktionen bei Verstoß gegen das Rauschverbot

»Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden« (VBG 1 §38,2).

Die Unfallverhütungsvorschrift sieht zwar nicht zwingend eine Entfernung aus dem Betrieb vor, meist jedoch wurde dies in den betrieblichen Vereinbarungen wie folgt geregelt:

»Verfahrensweise

Ist ein Mitarbeiter erkennbar alkoholisiert oder berauscht, so wird er im Beisein eines Zeugen und eines Betriebsrates aufgefordert, seinen Arbeitsplatz zu verlassen. Hierbei hat der Vorgesetzte im Rahmen seiner betrieblichen Fürsorgepflicht dafür Sorge zu tragen, dass der Mitarbeiter sicher nach Hause gebracht wird. Er stellt dafür einen geeigneten Kollegen als Begleitperson frei.

Versucht der alkoholisierte oder berauschte Mitarbeiter, sein eigenes Fahrzeug (PKW, Motorrad, Fahrrad ...) zu benutzen, so ist er durch Überzeugung hieran zu hindern; notfalls unter Hinweis darauf, dass zu seiner eigenen Sicherheit die Polizei eingeschaltet werden muss.

Bevor die Polizei eingeschaltet wird, ist jedoch immer zu versuchen, den Mitarbeiter mit einem Taxi nach Hause zu bringen. Weigert sich der Mitarbeiter das gerufene Taxi zu benutzen, hat er trotzdem die Kosten zu tragen. Verweigert er die Übernahme der Kosten, übernimmt zunächst [...] die Kosten und verrechnet sie mit der nächsten Entgeltabrechnung.

Falls keine andere Möglichkeit (Kollegen, Taxi ...) besteht, kann nach Absprache mit dem Vorgesetzten für den Heimtransport des Betroffenen ein Firmenfahrzeug verwendet werden.

Eine Entgeltfortzahlung der entstandenen Ausfallzeiten infolge Drogen- und Alkoholmissbrauchs erfolgt nicht.«

(Maschinenbau, 050102/20 – 1997)

Wie in diesem Beispiel gehen Kosten, die dem Betrieb durch den Heimtransport entstehen, immer zu Lasten des berauschten Mitarbeiters. Ebenso ist es eine durchweg angewandte Regelung, Ausfallzeit nicht zu entlohnen, wie das folgende Beispiel zeigt.

»Fortfall von Lohn/Gehalt; Transportkosten

Für die alkoholbedingt entfallene Arbeitszeit wird kein Lohn/Gehalt gezahlt.

Dieses gilt nicht für Mitarbeiter(innen) des Betriebes, wenn eine Alkoholabhängigkeit bzw. Alkoholkrankheit besteht unter den Voraussetzungen des Lohnfortzahlungsgesetzes.

Die durch eine Heimfahrt dem Betrieb entstandenen notwendigen Kosten hat die Person zu tragen.«

(Fahrzeughersteller sonstiger Fahrzeuge, 050102/36 – 1990)

Wie in nachstehendem Beispiel eines Großhandelsbetriebes sind in einigen anderen Vereinbarungen die arbeitsrechtlichen Konsequenzen gegen den betroffenen Mitarbeiter aufgeführt.

»Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung von nichtsüchtigen Mitarbeitern

Beim Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung erhalten nicht-süchtige Mitarbeiter eine schriftliche Abmahnung. Darin müssen alle arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung angedroht werden. Die Abmahnung wird zur Personalakte genommen. Bei einem nochmaligen Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung ist nach der Lage des Einzelfalls zu entscheiden. Die Entscheidung beinhaltet arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur fristlosen Kündigung.«

(Großhandel, 050102/52 – 1993)

In diesem Passus allerdings irritiert die Einschränkung auf »nichtsüchtige« Mitarbeiter. Es darf nicht Aufgabe der Vorgesetzten sein, zu diagnostizieren, ob ein Mitarbeiter süchtig ist oder nicht.

Die Vereinbarung eines Unternehmens der Feinwerktechnik meldet über Sanktionen hinaus noch Schadensersatzansprüche an und weist darauf hin, dass Betroffene den Versicherungsschutz verlieren können.

»Ordnungsmaßnahmen

Bei Nichteinhaltung der in dieser Betriebsvereinbarung aufgeführten Regelungen, können sich folgende Konsequenzen ergeben:

- Verlust des Versicherungsschutzes
- Erlöschen des Lohnfortzahlungsanspruches
- Schadensersatzansprüche
- schriftliche Ermahnung bzw. Abmahnung
- Entfernung aus dem Betriebsgelände
- Kündigung des Arbeitsverhältnisses«

(**Maschinenbau, 050102/20 – 1997**)

2.4 **Umgang mit suchtmittelgefährdeten (-abhängigen) Mitarbeitern**

Trunkenheit bei der Arbeit – dabei kann es sich um einen einmaligen Ausrutscher eines Beschäftigten handeln. Wie aber gehen Vorgesetzte damit um, wenn es Anzeichen für häufigeren Suchtmittelmissbrauch gibt? Es ist keine Seltenheit in Betrieben über Auffälligkeiten hinwegzugehen, etwa weil Vorgesetzte fürchten, einen Mitarbeiter zu verletzen, indem sie ihren Verdacht äußern. Diese Situation entsteht leicht, wenn ein langjähriges, gutes Arbeitsverhältnis zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter besteht und letzterer stets ein besonders engagierter Kollege war und ist. Auch Zweifel des Vorgesetzten ob der Richtigkeit seiner Einschätzung können ihn hemmen, etwas zu unternehmen. Es kann sich für ihn als heikle, schwierige Angelegenheit herausstellen, seiner Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern nachzukommen.

2.4.1 **Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung**

Wer suchtmittelgefährdeten bzw. suchtmittelabhängigen Mitarbeitern vorsteht, braucht Grundwissen über den richtigen Umgang mit ihnen. Dazu dienen solche Vereinbarungen, die Führungspersonen ausführlich und präzise anhand eines »Stufenplans« über Rechte, Pflichten und Tabus informieren.

Vorgesetzte können und sollen weder Suchtmittelabhängigkeit diagnostizieren noch therapieren. Sie können jedoch Veränderungen und Fehlverhalten bei Mitarbeitern wahrnehmen und darauf reagieren. Die Bildungseinrichtung im folgenden Fallbeispiel verpflichtet Vorgesetzte bei Vermutung einer Suchtgefährdung dazu, Betroffene anzusprechen und gemeinsam mit ihnen Lösungsmöglichkeiten zu eruieren.

»Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein Suchtmittelmissbrauch nahe liegt, sind grundsätzlich alle Beschäftigten aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden. Dies kann geschehen, indem sie Betroffene auf ihr Verhalten ansprechen und auf Hilfemöglichkeiten hinweisen. Wer Suchtmittelmissbrauch toleriert und deckt, trägt vielfach zur Entstehung und zur Verlängerung von Krankheit bei. Besonders die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie die Frauenbeauftragten sind aufgefordert, Wege zur Hilfe aufzuzeigen.

Liegen Vorgesetzten Hinweise auf einen auffälligen Suchtmittelmissbrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.«

(Bildungseinrichtung, 050102/01 – 1998)

Natürlich ist es nicht in erster Linie Aufgabe eines Betriebes, Suchtprobleme zu lösen. Bei zunehmend erhärtetem Verdacht auf Suchtmittelabhängigkeit gebietet jedoch die Fürsorgepflicht, den Mitarbeiter nicht mit seinem Problem alleine zu lassen – insbesondere angesichts der Wahrscheinlichkeit, dass sich der Betroffene aus seiner Situation im Normalfall alleine nicht zu befreien vermag. Kein Betrieb hat Interesse an Mitarbeitern, deren Arbeitsleistung sich verschlechtert, deren Fehlerhäufigkeit ansteigt, deren Fehlzeiten sich ständig erhöhen. Schon das sollte hinreichender Grund sein, tätig zu werden. Im folgenden Beispiel einer öffentlichen Verwaltung wird ein Ablaufschema für das Gespräch zwischen Vorgesetztem und Suchtmittelgefährdetem festgeschrieben.

»Vorgespräch, erste Hinweise

Verdichten sich Hinweise, dass ein Mitarbeiter Defizite am Arbeitsplatz hat und suchtmittelgefährdet erscheint, ist der Vorgesetzte verpflichtet, zunächst ein vertrauliches Gespräch mit diesem Mitarbeiter zu führen, in dem auf das konkret Beobachtete und auf den vermuteten Zusammenhang mit dem Missbrauch von Suchtmitteln hingewiesen wird.

Der Vorgesetzte zeigt Wege zur Hilfe auf und empfiehlt dem Mitarbeiter, sich an den Suchtbeauftragten und/oder eine andere geeignete Beratungsstelle zu wenden.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Personalaktennotiz gefertigt, nur der Zeitpunkt des Gesprächs wird festgehalten.

Dem Betroffenen werden in der Regel 4–6 Wochen Zeit eingeräumt, um sich positiv zu ändern.«

(Öffentliche Verwaltung, 050102/02 – 1999)

2.4.2 **Stufenplan**

Eine klare und unnachgiebige Haltung des Betriebes kann für ein suchtmittelabhängiges Belegschaftsmitglied die Chance sein, den Ausstieg aus der Sucht zu finden. Der Verlauf des Stufenplans räumt ihm einen immer geringeren Spielraum für Fehlleistungen und Fehlhandlungen ein. Am Ende ist der Spielraum so eingeschränkt, dass nur mehr eine einzige Alternative besteht: Therapie oder Kündigung.

»Stufenplan« bzw. »Interventionskette« bilden das Kernstück fast aller Vereinbarungen, ein Fünftel von ihnen besteht nur aus dem Stufenplan. Dieser ist eine spezielle Maßnahme für Suchtmittelabhängige. Sie sollen dazu bewegt werden, Hilfe anzunehmen.

Der Betroffene wird in eine Situation gebracht, in der er entweder Pflichtverletzungen unterlässt oder arbeitsrechtliche Maßnahmen (Ermahnung, Abmahnung, Kündigung) hinnehmen muss – es sei denn, er gesteht sich und dem Arbeitgeber seine Suchterkrankung ein. Damit würden die arbeitsrechtlichen Maßnahmen, die gegen ihn aufgrund seines Verhaltens veranlasst wurden, unwirksam. Das bedeutet nicht, dass er vor Kündigung geschützt ist. Der Arbeitgeber kann allerdings nicht mehr *verhaltensbedingt*, sondern nur noch *perso-*

nenbedingt kündigen, wenn sich durch die Suchtkrankheit die Persönlichkeit des Betroffenen so verändert hat, dass er für die geschuldete Tätigkeit nicht mehr einsetzbar ist.

Grundlage der personenbedingten Kündigung ist die negative Gesundheitsprognose. Eine unbehandelte und sich daher ausweitende Alkoholsucht führt regelmäßig zu einer negativen Gesundheitsprognose, weil eine Besserung des Gesundheitszustandes in absehbarer Zeit nicht zu erwarten ist. Damit sind die Voraussetzungen für eine personenbedingte Kündigung im Allgemeinen gegeben.

Weder Diagnose noch Therapie sind Aufgaben betrieblicher Vorgesetzter – durchaus aber, Veränderungen an einer Person wahrzunehmen. Sie haben Beschäftigten gegenüber eine vom Arbeitgeber abgeleitete Fürsorgepflicht und müssen auf Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten reagieren. Führen ein oder mehrere Vorgespräche nicht zu einem veränderten Verhalten und kommt es weiterhin zur Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten – z.B. durch häufiges Zuspätkommen, unentschuldigtes Fehlen, fehlerhaftes Arbeiten, Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit (Alkoholfahne) – so beginnt die Interventionskette mit einem ersten Gespräch. Die beobachteten Auffälligkeiten und Verhaltensweisen sowie ein eventuelles Suchtmittelproblem werden angesprochen. Der Vorgesetzte soll dabei inner- und außerbetriebliche Hilfemöglichkeiten darstellen. Weist der Betroffene ein Suchtmittelproblem von sich und erklärt Hilfe für unnötig, wird ein Beobachtungszeitraum für ihn vereinbart. Sinn dessen ist für den Betroffenen, Fehlverhalten korrigieren zu können; für den Vorgesetzten zu überprüfen, ob sich vorangegangene Beobachtungen bestätigen. Tun sie das nicht, geht man von einer einmalig »schlechten Phase« des Betroffenen aus und legt die Sache ad acta. Hält das Fehlverhalten trotz angekündigter Beobachtung an, kommt es zu einem erneuten Gespräch in erweitertem Teilnehmerkreis (Betriebsrat, nächsthöherer Vorgesetzter, Suchtbeauftragter). Der Gesprächsverlauf ähnelt dem ersten und wirft nun die Frage auf, warum der Betroffene sein Fehlverhalten auch während der Beobachtung nicht einstellte. Es kann bereits zu diesem Zeitpunkt eine Abmahnung ausgesprochen werden. Bestreitet der Betroffene weiterhin jegliches Suchtmittelproblem, wird erneut ein Beobachtungs- und damit Bewährungszeitraum vereinbart. Dieses Verfahren geht in mehreren Stufen weiter, die Gesprächsrunden werden zunehmend gewichtiger

und von Sanktionen begleitet, um den Druck auf den Betroffenen zu erhöhen. Man kann davon ausgehen, dass jener unter diesen Bedingungen schnell sein Fehlverhalten einstellt, sofern es sich um nicht suchtmittelbedingte Unregelmäßigkeiten handelt.

Hat der Betroffene tatsächlich ein Suchtmittelproblem, kann er nicht mehr frei agieren, da ihn seine Abhängigkeit stark einschränkt. Er wird immer wieder trotz des Bewusstseins, unter Beobachtung zu stehen, Fehlverhalten zeigen. Kontrolle und Sanktionen werden von Stufe zu Stufe strikter und stellen den Betroffenen am Ende des Verfahrens vor die Alternative, Hilfe anzunehmen (z.B. in Form einer Therapie) oder den Arbeitsplatz zu verlieren. Hilfe wird dem Betroffenen in jeder Stufe angeboten. Nimmt er diese an und verhält sich danach einwandfrei, ist das Verfahren erledigt. Verletzt er jedoch weiterhin seine arbeitsvertraglichen Pflichten (unabhängig davon, ob ein Hilfsangebot wahrgenommen wurde), so wird er mit weiteren arbeitsrechtlichen Sanktionen bis hin zur Entlassung belegt.

Die Zuspitzung auf genannte Alternativen ist das prinzipielle Verfahren aller Stufenpläne. Sie unterscheiden sich nur in Details wie z.B. den Fristen, die zwischen den einzelnen Stufen liegen; der Rolle des betriebsärztlichen Dienstes; der Ausführlichkeit der Darstellung. Manche Vereinbarungen regeln bereits im Stufenplan die Themen *Rückfall* und *Wiedereingliederung*. Andere dagegen formulieren die Vorgehensweise dazu in eigenen Absätzen.

Folgendes Beispiel einer öffentlichen Verwaltung verdeutlicht die logische Abfolge aller Stufenplänen exemplarisch. Die einzelnen Schritte sind zudem sehr detailliert beschrieben.

»Verfahrensschritte in den Abteilungen

1. Vorgespräch, erste Hinweise

Verdichten sich Hinweise, dass ein Mitarbeiter Defizite am Arbeitsplatz hat und suchtmittelgefährdet erscheint, ist der Vorgesetzte verpflichtet, zunächst ein vertrauliches Gespräch mit diesem Mitarbeiter zu führen, in dem auf das konkret Beobachtete und auf den vermuteten Zusammenhang mit dem Missbrauch von Suchtmitteln hingewiesen wird. [...]

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Personalaktennotiz gefertigt, nur der Zeitpunkt des Gesprächs wird festgehalten.

2.4.8 Nachsorge

Einige Vereinbarungen sehen über die Wiedereingliederung hinausreichende Nachsorgekonzepte vor. Folgender Betrieb der Öffentlichen Verwaltung versteht unter *Nachsorge*, nach Möglichkeit zur Stabilisierung der abstinenten Lebensweise Betroffener beizutragen – auch im privaten Bereich.

»Nachgehende Hilfe

Die Betroffenen werden zur regelmäßigen Teilnahme an ambulanten Hilfsangeboten oder Selbsthilfegruppen aufgefordert, um ihnen eine abstinente Lebensweise zu erleichtern.«

(Öffentliche Verwaltung, 050102/55 – 1994)

2.5 Betriebliche Prävention

Die meisten der ausgewerteten Vereinbarungen erkennen Suchtprävention als notwendige betriebliche Maßnahme an. Geeignet erscheinen insbesondere Schulungen oder betriebliche Arbeitskreise.

Der moderne arbeitswissenschaftliche Diskurs, der davon ausgeht, dass Arbeitsbedingungen, Betriebsklima und Bedingungen des betrieblichen Umfeldes das Entstehen von Suchtmittelabhängigkeit begünstigen können, findet erst allmählich Eingang in Betriebsvereinbarungen.

Die vorliegenden Vereinbarungen lassen verschiedene Auffassungen über betriebliche Prävention erkennen, die sich gegenseitig nicht ausschließen:

- Große Bedeutung wird der Aufklärung über Gefährdungen durch Suchtmittel beigemessen.
- Der Wert eines Arbeitskreises/Gremiums, der/das sowohl langfristig arbeitet als auch spontan reagiert, wird betont.
- Professionelle Fachstellen für betriebliche Beratung und Prävention werden bevorzugt konsultiert oder in das betriebliche Konzept integriert.
- Der Ansatzpunkt für wirksame Veränderungen wird vor allem in der betrieblichen Situation und den Arbeitsbedingungen gesehen.

2.5.1 **Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln**

Nur wenige Vereinbarungen richten ihr Augenmerk auf die Arbeitssituation. Untersuchungen belegen, dass heute die psychischen Belastungen der Beschäftigten zunehmen. Alkohol und verstärkt auch andere Drogen und Medikamente werden zunächst mit dem Ziel konsumiert, Belastungen kompensieren und ertragen zu können. Die Vorschrift zur präventiven Gefährdungsbeurteilung aus dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 erweist sich als ausgezeichnete Möglichkeit, suchtfördernde Bedingungen im Betrieb zu erkennen und zu beseitigen. Eine Bildungseinrichtung hat dies in ihrer Vereinbarung festgelegt.

»Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

Treten in Abteilungen oder Beschäftigungsgruppen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder dessen Folgen auf, wird gemeinsam mit den Betroffenen, Vorgesetzten und der Einrichtung für Suchtprävention und Suchthilfe überprüft, ob Ursachen auch in der Arbeitssituation liegen können, um diese dann möglichst zu beseitigen.«

(Bildungseinrichtung, 050102/01 – 1998)

Die folgende Vereinbarung eines Landverkehrsbetriebes geht etwas weiter ins Detail hinsichtlich der Aspekte der Arbeitsplatzgestaltung und möglicher Reaktionen auf Suchtmittelauffälligkeiten.

»Maßnahmen zur Schaffung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen

Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze sind, unbeschadet der Regelungen der Arbeitsstättenverordnung bzw. der Grundsätze der Berufsgenossenschaften, fachliche Erkenntnisse, die zur Erhaltung und zur Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter/-innen beitragen, besonders zu berücksichtigen.

Verstärktes gesundheitsgefährdendes Verhalten und Suchtmittelgebrauch in bestimmten Bereichen oder Beschäftigungsgruppen wird mit den betroffenen Gruppen gemeinsam mit dem Ziel überprüft, deren Ursache, z.B. schlechte Arbeitsbedingungen, schlechtes Klima, Über- bzw. Unterforderung, Isolierung am Arbeitsplatz, zu beseitigen.

Besondere Bedeutung kommt hier strukturellen Maßnahmen und Organisationsmaßnahmen zu.«

(Landverkehr, 050102/58 – 1995)

2.5.2 **Aufklärung und Information**

Aufklärung und Information sind ohne Zweifel wichtige Bestandteile der Prävention. Es ist sinnvoll, Führungskräften und Personalvertretungen eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen, um sich in dieser komplexen Materie zurechtzufinden. Denn sie sind zu einem großen Teil verantwortlich dafür, wie sorgfältig und effektiv mit dem Thema *Sucht und Suchtmittel* umgegangen wird. Im folgenden Beispiel ist die tragende Rolle der Vorgesetzten herausgestellt.

»Schulungsmaßnahmen

Alle an verantwortlicher Stelle tätigen Beschäftigten (Führungskräfte, Arbeitnehmervertreter, Sicherheitsbeauftragte etc.) werden systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, über seine Folgen, z.B. Abhängigkeit von Alkohol oder Medikamenten und über Formen süchtigen Verhaltens geschult.

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

(Energiedienstleister, 050102/18 – 1999)

Aber auch Aufklärung und Information aller Beschäftigten sind sinnvoll. So kann erreicht werden, wie im Beispiel einer öffentlichen Verwaltung, dass Suchtproblematik und betriebliche Hilfemöglichkeiten präsent bleiben.

»Information, Schulung und Aufklärung

Das [...] sorgt dafür, dass die Mitarbeiter fortlaufend über die Suchtproblematik am Arbeitsplatz sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert werden. Jeder Mitarbeiter erhält eine Fertigung der Dienstvereinbarung.

Zur Erreichung der Ziele gemäß §2 werden Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen durchgeführt, um die Beschäftigten über Suchtkrankheiten und deren Bewältigung zu informieren.«

(Öffentliche Verwaltung, 050102/02 – 1999)

5. Zusammenfassende Bewertung

Alkohol im Betrieb hat Tradition – in manchen Branchen sogar eine sehr ausgeprägte. In Bergbaubetrieben der ehemaligen DDR erhielten die Bergleute Schnaps als Deputat, im Bergbau der Bundesrepublik war der »Bergmannsschnaps« bis vor kurzem eine gern gepflegte folkloristische Tradition. Bauberufe, selbstredend die Großindustrie sowie Handwerksbetriebe pflegten vergleichbare Brauchtümer. Noch heute gibt es Betriebe, die in den Werkhallen einen Bierautomaten aufstellen ...

Daraus entstand kein Problem für die Unternehmen, solange die Beeinträchtigung der Mitarbeiter durch Alkoholeinfluss nicht zu sichtbaren Leistungseinbußen bei der Arbeit führten. Früher wurden Sicherheitsprobleme durch Alkoholeinwirkung weit weniger streng bewertet als heute. Seit den 70er und 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts fand in vielen Betrieben ein Umdenken statt, das sich durch verschiedene Faktoren erklären lässt: Arbeitsabläufe wurden immer komplexer, die Arbeitsfülle nahm zu, Qualitätsstandards wurden eingeführt, dem Verhalten gegenüber Kunden und der betrieblichen Arbeitssicherheit wurde im Laufe der Zeit ein immer höherer Stellenwert beigemessen. Diese veränderten Gegebenheiten regten die Betriebe und Verwaltungen zum Nachdenken über den Umgang mit Alkohol an. Nach und nach boten moderne Suchtmittel Anlass zur Diskussion. Parallel dazu veränderte auch die Gesellschaft ihre Einstellung gegenüber Alkohol und anderen Suchtmitteln: Alkohol- und andere Suchtmittelabhängigkeiten gelten heute als Krankheit, der Sicherheitsaspekt im Straßenverkehr ist von hohem Stellenwert, die Promillegrenze wurde kontinuierlich gesenkt. Viele Verkehrsexperten fordern heute sogar die Null-Promille-Grenze im Straßenverkehr. Diese Tendenz findet ihre Entsprechung in den Betrieben: Die meisten von 63 ausgewerteten Vereinbarungen wurden im Zeitraum von 1990 bis 1999 abgeschlossen.

Inhaltlich decken die 63 Vereinbarungen in ihrer Gesamtheit vier Regelungsbereiche ab:

- Umgang mit Mitarbeitern, die unter Einfluss von Rauschmitteln stehen,
- Gebrauch von Rausch- oder Suchtmitteln im Betrieb,
- Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern,
- Suchtprävention.

In den einzelnen Vereinbarungen werden jedoch Schwerpunkte deutlich:

- 7 der 63 Vereinbarungen decken alle vier Regelungsbereiche ab.
- In 14 Fällen ist ausschließlich der Stufenplan Gegenstand der Vereinbarung.
- 3 Vereinbarungen beschränken sich auf die Regelung des Gebrauchs von Suchtmitteln im Betrieb und den Umgang mit Berauschten.
- 3 Vereinbarungen enthalten keinen Stufenplan.

Diese knappe Übersicht verdeutlicht, dass mit dem Stufenplan sowohl Umgang als auch Hilfsmaßnahmen hinsichtlich Suchtmittelabhängigen weitgehend einheitlich geregelt sind. Selbstverständlich unterscheiden sich die einzelnen Stufenpläne, etwa in der Ausführlichkeit der Beschreibung oder Ausführungsdetails, stimmen aber im wirksamen Grundmuster überein: Der Verlauf jedes Stufenplanes zwingt Betroffene letztlich zu der alternativen Entscheidung, Hilfe zur Besserung anzunehmen oder die Kündigung zu akzeptieren.

36, also mehr als die Hälfte aller Vereinbarungen und Richtlinien entwickeln Ideen zur Prävention. Diesbezüglich betonen alle Vereinbarungen die Bedeutung der Aufklärung über Abhängigkeit, Missbrauch und Gefahren im Zusammenhang mit Suchtmitteln. In vielen Fällen wird für Aufklärung und auch Schulung der betrieblichen Personalverantwortlichen ein fester organisatorischer Rahmen geschaffen. Die Erkenntnis, dass innerbetriebliche Bedingungen potenziell suchtförderlich sind und daher zu analysieren und gegebenenfalls zu eliminieren sind, schlägt sich erst in wenigen Vereinbarungen nieder.

34 Vereinbarungen regeln den Gebrauch von Suchtmitteln im Betrieb. In Abschnitt 2.3 wurde bereits darauf verwiesen, dass nur wenige Vereinbarungen über bestehende Gesetze und Vorschriften hinausgehen. Die gemeinsame Zustimmung von Geschäftsführung und Belegschaftsvertretung betont, dass die entsprechende Rege-

lung innerhalb des Betriebes auf breiter Basis beruht. Das ist ein wichtiges Signal.

Nur 18 Vereinbarungen und Richtlinien enthalten eine Regelung zum Vorgehen bei akuter Alkoholisierung oder sonstigem Rauschzustand, wobei meist auf die allgemeine Rechtslage hingewiesen wird. Auch in diesem Regelungsbereich kann es sinnvoll sein, das individuelle Vorgehen in der Vereinbarung explizit zu formulieren, da die Kenntnis der allgemeinen Rechtslage nicht generell voraussetzen ist (vgl. S. 1 »Fürsorgepflicht«). Zudem kann eine detaillierte Maßnahmenbeschreibung den Vorgesetzten Handlungsorientierung und Entscheidungssicherheit geben. Dass dieser Bereich nur in weniger als einem Drittel der Vereinbarungen und Richtlinien ausgearbeitet ist, mag daran liegen, dass z.B. die Zulässigkeit von Alkoholtests und die Rolle der Interessenvertretung ein erhebliches Diskussions- und Streitpotenzial zwischen Geschäftsleitung und Betriebsleitung beinhalten.