

Betriebsvereinbarung

Suchtprävention am Arbeitsplatz

Gliederung

1	Präambel	2
2	Ziele	2
3	Geltungsbereich	2
4	Sozialberatung	2
5	Suchtmittel am Arbeitsplatz	3
6	Stufenplan/Interventionskette	3
7	Nachsorge	6
8	Abbruch von Maßnahmen/Rückfall	6
9	Arbeitsvertragsverletzung	7
10	Wiedereinstellung	7
11	Schulungsprogramm	7
12	Arbeitskreis "Gesundheitsförderung und Suchtprävention"	7
13	Schwerbehindertenvertretung	8
14	Geltungsdauer	8

1. Präambel

Diese zwischen dem Vorstand und dem Gesamtbetriebsrat der WestLB AG getroffene Vereinbarung gilt als Regelwerk für das Vorgehen bei auffälligen MitarbeiterInnen im Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch¹.

Sie soll dazu dienen, allen von Suchtmittelgefährdung Betroffenen betriebliche und außerbetriebliche Hilfen anzubieten und gleichzeitig Konsequenzen eines suchtmittelbedingten Fehlverhaltens verbindlich aufzuzeigen. Darüber hinaus wird für alle beteiligten Parteien wie Führungskräfte, GB Personal und Betriebsrat eine **verbindliche** Vorgehensweise definiert.

2. Ziele

Diese Betriebsvereinbarung soll dazu beitragen,

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. wiederherzustellen
- den Gefährdeten und suchtmittelabhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten
- die Arbeitsleistung wiederherzustellen
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen
- das Verständnis für die besondere Problematik von Suchtmittelerkrankungen zu entwickeln
- die notwendige Zusammenarbeit der betrieblichen Stellen zu fördern und langfristig zu sichern
- die Grundlage eines vorurteilsfreien Umgangs mit suchtmittelfrei lebenden Abhängigkeitskranken zu schaffen.

3. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der WestLB AG i.S.v. § 5 Abs. 1 BetrVG.

4. Sozialberatung

Die Sozialberatung informiert und berät im Einzelfall unabhängig von dem in Ziffer 6 dieser Betriebsvereinbarung dargestellten disziplinarischen Vorgehen.

Die Sozialberatung berät suchtmittelgefährdete und -abhängige MitarbeiterInnen über mögliche therapeutische Hilfen, motiviert dazu, diese zur Überwindung der persönlichen und/oder betrieblichen Probleme anzunehmen und unterstützt die Betroffenen bei der Durchführung entsprechender Maßnahmen durch persönliche Beratungsgespräche sowie Kontakte zu den jeweiligen externen Stellen. Auf Wunsch des Ratsuchenden werden auch seine Angehörigen in die Beratung einbezogen. Gleichzeitig berät die Sozialberatung die an den Interventionen beteiligten Führungskräfte, Betriebsratsmitglieder und Mitarbeiter des GB Personal. Auch Kolleginnen und Kollegen des/der Betroffenen können sich beraten lassen.

Die Sozialberatung verpflichtet sich, die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht, wie sie für bestimmte Berufsgruppen im § 203 StGB definiert sind, einzuhalten.

Alle in Ausübung ihrer Tätigkeit erlangten Informationen und Inhalte aus Beratungsgesprächen dürfen nur mit Einverständnis der Betroffenen weitergegeben werden.

¹ Alkohol, Medikamente, Drogen

Die Sozialberatung übt ihre Tätigkeit weisungsfrei aus.

5. Suchtmittel am Arbeitsplatz

Gebrauch von Suchtmitteln - Unfallverhütungsvorschriften

Für den Genuss von Suchtmitteln gilt der Grundsatz des § 38 der Unfallverhütungsvorschriften, "Allgemeine Vorschriften" (GUV 0.1), der folgendes bestimmt:

- „Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können².
- 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 der Arbeit nicht beschäftigt werden.“

Verhalten gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unter Suchtmittel- einfluss:

Wer infolge eines Suchtmittelleinflusses nicht mehr in der Lage ist, vertragliche Verpflichtungen ordnungsgemäß zu erfüllen oder die Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, darf nicht mehr beschäftigt werden und ist von seiner bzw. ihrer Führungskraft vom Arbeitsplatz zu verweisen. Dabei kann die Feststellung des Alkoholgenusses und des Alkoholisierungsgrades aufgrund der Arbeits- und Lebenserfahrung, sowie aus dem sonstigen Verhalten der bzw. des Betroffenen während der Arbeitszeit (z. B. Alkoholfahne, lallende/verwaschene Sprache, schwankender Gang, aggressives Verhalten) getroffen werden. Zeugen sollten nach Möglichkeit hinzugezogen werden. Die Beobachtungen sollten dokumentiert werden.

Den Verdacht auf Alkoholeinfluss kann die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter auf eigenen Wunsch durch einen Alco-Test beim Betriebsärztlichen Dienst widerlegen. Falls dies nicht möglich ist, kann bei einem externen Arzt eine Blutalkoholuntersuchung vorgenommen werden. Auf diese Möglichkeit ist hinzuweisen.

Bestätigt sich der Verdacht oder wird der Test abgelehnt, entscheidet die Führungskraft über den Heimtransport nach Sachlage. Für eine sichere Beförderung ist Sorge zu tragen. Die entstehenden Kosten der Heimbeförderung gehen zu Lasten der Betroffenen.

Die versäumte Arbeitszeit der Betroffenen wird nicht vergütet.

In allen Fällen ist ein Betriebsratsmitglied zum frühestmöglichen Zeitpunkt hinzuzuziehen; soweit das nicht möglich ist, muss eine nachträgliche Information gewährleistet sein.

6. Stufenplan / Interventionskette

Der Stufenplan hat folgende Ziele:

- Bewusstsein über eine Abhängigkeitsgefährdung bei betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu bewirken
- Krankheitseinsicht und Behandlungsbereitschaft bei suchtmittelabhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erreichen
- innerbetriebliche Vorgehensweisen zu definieren
- für alle Beteiligten Transparenz zu schaffen und
- eine Gleichbehandlung aller Betroffenen zu gewährleisten.

Die Betroffenen sollen durch ein abgestuftes Programm (Interventionskette) mit disziplinarischen Maßnahmen und Auflagen bei gleichzeitigen Hilfsangeboten durch

² In der Bank gilt dies auch für andere Suchtmittel

die Bank zu der Einsicht kommen, dass sie ihr suchtbedingtes (Fehl-) Verhalten am Arbeitsplatz ändern müssen.

Erfahrungsgemäß gelingt der Ausstieg nur über eine Verschärfung des äußeren Problemdrucks. Die einzelnen Stufen sind deshalb so aufgebaut, dass der Druck stetig steigt, wenn die Betroffenen nicht bereit sind, ihr Problem zu lösen. Weiterhin wird aufgezeigt, dass eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, wenn wiederholt eine arbeitsvertragliche Pflicht verletzt wird und die empfohlenen Hilfen nicht angenommen werden.

Aus der betrieblichen Fürsorgepflicht und nicht zuletzt aus mitmenschlicher Verantwortung heraus, aber auch aufgrund betriebswirtschaftlicher Erwägungen, müssen Führungskräfte mit Betroffenen über das Verhalten bei der Arbeit sprechen, damit erforderliche Hilfe rechtzeitig geleistet werden kann. Rechtzeitig bedeutet, **bevor** die Auffälligkeiten zum schwerwiegenden Problem werden (sowohl für Betroffene als auch für die Bank). Gleichzeitig tragen die Führungskräfte aber auch die Verantwortung dafür, dass die notwendigen Schritte eingeleitet und konsequent verfolgt werden, wenn Betroffene infolge von Suchtmittelproblemen arbeitsvertraglichen Pflichten nicht mehr in ausreichendem Maße nachkommen. Führungskraft in diesem Sinne ist der direkte Vorgesetzte. Sollte dieser keine disziplinarischen Kompetenzen haben, ist die nächsthöhere Führungskraft einzubinden.

Das Vorgehen nach dem Stufenplan gehört insofern in den Bereich der dienstlichen Pflichten von Führungskräften.

Alle Beteiligten haben strengste Vertraulichkeit zu wahren.

Stufenplan - Interventionskette

Vorgespräch

Fällt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter wegen der Vernachlässigung dienstlicher Pflichten auf und besteht dabei die Vermutung auf einen Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch, wird der zuständigen Führungskraft dringend geraten, Kontakt zur Sozialberatung aufzunehmen.

Inhalt des Gesprächs:

- Klärung und Einschätzung des Sachverhalts
- Beratung zur weiteren Vorgehensweise
- Information über mögliche Hilfsangebote
- ggf. Vorbereitung des Erstgesprächs (Stufe 1)

Im weiteren Verlauf der Interventionskette wird die Sozialberatung durch die Führungskraft über alle Schritte informiert. Parallel zur Durchführung des Stufenplans kann sich die Führungskraft durch die Sozialberatung beraten lassen.

Stufe 1

Verstößt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter gegen dienstliche Pflichten und besteht dabei ein Verdacht auf Missbrauch von Suchtmitteln, so führt die unmittelbare Führungskraft ein Gespräch mit der/dem Betroffenen.

Teilnehmer: Führungskraft, Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter.

Inhalt des Gesprächs:

- Konfrontation mit den beobachteten Auffälligkeiten (Fakten)
- Herstellung des vermuteten Zusammenhangs mit dem Missbrauch von Suchtmitteln
- Hinweis auf die Betriebsvereinbarung
- Aufforderung, Fehlverhalten abzustellen
- Aufzeigen von Hilfsmöglichkeiten (Hinweis auf interne Sozialberatung)

- Terminvereinbarung für ein erneutes Gespräch innerhalb der nächsten 6 Wochen.

Ein Gesprächsvermerk ist anzufertigen. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Kopie, deren Kenntnisnahme gegenzuzeichnen ist. Die Unterlagen verbleiben bei den gesprächsführenden Personen und der nächsthöheren Führungskraft. Sollte es keine weiteren Auffälligkeiten geben, ist der Vermerk nach 2 Jahren zu vernichten.

Stufe 2

Kommt es zu einer erneuten Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten, erfolgt ein zweites Gespräch.

Teilnehmer: Führungskraft, PersonalbetreuerIn bzw. -betreuer, ein Mitglied des Betriebsrates, ggf. die Schwerbehindertenvertretung, MitarbeiterIn

Inhalt des Gespräches:

- Konfrontation mit den wiederholten Auffälligkeiten
- Aufforderung, Fehlverhalten abzustellen
- Aufforderung, eine Suchtberatung/-behandlung in Anspruch zu nehmen - Hinweis auf interne Sozialberatung
- Hinweis auf die Betriebsvereinbarung
- Erteilung einer schriftlichen Ermahnung durch den GB Personal
- Terminvereinbarung für erneutes Gespräch innerhalb der nächsten 6 Wochen.

Informationspflicht:

- Die nächsthöhere Führungskraft ist über den Inhalt des Gespräches zu informieren.

(Hinsichtlich eventuell zu ergänzender Auflagen siehe „Auflagen“.)

Stufe 3

Wenn weiterhin Auffälligkeiten auftreten, wird ein drittes Gespräch geführt.

Teilnehmer: wie Stufe 2 und die nächsthöhere Führungskraft.

Inhalt des Gespräches:

- Konfrontation mit den weiterhin beobachteten Auffälligkeiten
- Aufforderung, Fehlverhalten abzustellen
- Hinweis auf die Betriebsvereinbarung
- Aufforderung zur Suchtberatung/-behandlung; Hinweis auf interne Sozialberatung; evtl. Nachweis über Inanspruchnahme des Hilfsangebotes innerhalb eines festgelegten Zeitraumes vorlegen lassen
- Erteilen der ersten schriftlichen Abmahnung durch den GB Personal
- Wiedervorlage zur Kontrolle beim GB Personal, neue Terminvereinbarung in der Regel innerhalb von 6 Wochen.

(Hinsichtlich eventuell zu ergänzender Auflagen siehe „Auflagen“.)

Stufe 4

Sind die Auflagen innerhalb der vorgegebenen Frist nicht erfüllt bzw. die Auffälligkeiten noch immer nicht abgestellt, folgt ein weiteres Gespräch.

Teilnehmer: gleicher Teilnehmerkreis wie Stufe 3.

Inhalt des Gespräches:

- Verschärfte Aufforderung, die notwendigen Schritte zur Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit zu unternehmen
- Letzte Aufforderung, Fehlverhalten abzustellen
- Hinweis auf die Betriebsvereinbarung

- Aufforderung zur Suchtberatung/-behandlung; Hinweis auf interne Sozialberatung; Nachweis über die Inanspruchnahme der Hilfsangebote verlangen
- zweite schriftliche Abmahnung und Hinweis auf mögliche Kündigung mit Fristsetzung
- Wiedervorlage zur Kontrolle beim GB Personal, neue Terminvereinbarung in der Regel innerhalb von 6 Wochen.

(Hinsichtlich eventuell zu ergänzender Auflagen siehe „Auflagen“.)

Stufe 5

Liegt weiterhin Fehlverhalten vor und ist die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter der Mitwirkungspflicht nicht nachgekommen, wird die Kündigung ausgesprochen.

Auflagen

Je nach Lage des Einzelfalles können Auflagen u. a. wie folgt mit den Maßnahmen der Stufen 2 bis 4 verbunden werden:

- Absolutes Alkoholverbot für Betroffene im Unternehmen, auch bei genehmigten Feierlichkeiten
- Vorlage eines Attestes vom ersten Krankheitstag an
- Festlegung fester Arbeitszeiten
- Keine nachträgliche Gewährung von Urlaubs- oder Gleitzeittagen
- Abmeldung (z. B. Gleitzeit, Krankheit) grundsätzlich nur bei der zuständigen Führungskraft oder bei deren Vertreter bzw. Vertreterin.

Darüber hinaus können die folgenden Maßnahmen unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalles mit der Stufe 4 angewandt werden:

- Kürzung freiwilliger Zahlungen
- Streichung von Vollmachten.

Die zeitliche Dauer der Maßnahmen wird im Einzelfall festgelegt.

Der Betriebsrat wird vor diesem Gespräch über Art und Umfang der beabsichtigten Auflagen unterrichtet. Im übrigen gelten die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

7. Nachsorge

Im Anschluss an therapeutische Maßnahmen werden die Betroffenen - soweit sie es selbst wünschen - bei der Integration in die Bank durch die unter Abschnitt IV dieser Betriebsvereinbarung genannten Beteiligten unterstützt. Hierbei werden die Beteiligten und Betroffenen durch die Sozialberatung beraten und begleitet.

8. Abbruch von Maßnahmen/Rückfall

Wird eine Entwöhnungsbehandlung oder werden sonstige therapeutische Maßnahmen abgebrochen und treten die beobachteten (oder andere) Regelverletzungen wiederum auf, sind die Konsequenzen auf den jeweiligen Einzelfall abzustimmen. Bei Rückfälligkeit, auch nach abgeschlossener Entwöhnungsbehandlung, wird ein Gespräch im Sinne der nächsten Stufe dieser Betriebsvereinbarung durchgeführt; sollten die letzten Gespräche auf der 4. Stufe geführt worden sein, wird diese einmalig wiederholt. Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter erhält eine Aufforderung zur Behandlung.

9. Arbeitsvertragsverletzung

Unbeschadet des in Abschnitt IV geregelten Maßnahmenkataloges kann im Einzelfall eine fristlose Kündigung nach § 626 BGB ausgesprochen werden.

Der § 626 besagt folgendes: "Das Dienstverhältnis kann von jedem Vertragsteil aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Dienstverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann."

10. Wiedereinstellung

Die Möglichkeit einer einmaligen Wiedereinstellung besteht bis längstens 1 Jahr nach Ausscheiden unter folgenden Voraussetzungen: Bei einer Wiedereinstellung nach erfolgter Kündigung entsprechend Abschnitt IV, Stufe 5 dieser Vereinbarung haben Betroffene Anspruch auf einen ihrer bisherigen Qualifikation angemessenen Arbeitsplatz. Es handelt sich um ein neu begründetes Arbeitsverhältnis, das zunächst auf max. 18 Monate befristet wird. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. BetrVG bleibt hiervon unberührt.

Weitere Voraussetzung für die Wiedereinstellung ist in der Regel eine abgeschlossene erfolgreiche Entwöhnungsbehandlung in einer Fachklinik oder eine vergleichbare ambulante Behandlung mit entsprechendem Nachweis und ärztlichen Nachweisen der Abstinenz in monatlichen Intervallen nach Abschluss der Therapiemaßnahme.

Die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Zeit der befristeten Wiedereinstellung vom Betriebsarzt in unregelmäßigen Abständen Untersuchungen vornehmen zu lassen und regelmäßige Beratungsgespräche in der internen Sozialberatung durchzuführen. Die regelmäßige Teilnahme an der internen Suchtgruppe oder einer externen Selbsthilfegruppe (mit Nachweis) ist Bedingung.

11. Schulungsprogramm

Der Schulung der Führungskräfte, die Personalverantwortung tragen, kommt eine zentrale Bedeutung zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung zu.

Alle Führungskräfte sind daher verpflichtet, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen.

Dies gilt auch für den GB Personal und für Betriebsratsmitglieder.

Inhalte dieser Schulungen sind Informationen zu Suchtmitteln, Folgen des Suchtmittelmissbrauches, insbesondere Auswirkungen am Arbeitsplatz, Anwendung der Betriebsvereinbarung und Durchführung abgestufter Gespräche.

12. Arbeitskreis "Gesundheitsförderung und Suchtprävention"

Der Arbeitskreis "Gesundheitsförderung und Suchtprävention" konzipiert, initiiert und steuert das Präventionsprogramm. Er setzt sich aus Vertretern folgender Bereiche zusammen:

- Sozialberatung
- GB Personal
- Betriebsrat
- Betriebsarzt
- Schwerbehindertenvertretung

Zu den Sitzungen können Experten, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Gäste eingeladen werden.

Der Arbeitskreis hat insbesondere die Aufgabe, Maßnahmen zur Suchtprävention zu planen und umzusetzen. Für die Beratung in Einzelfällen ist der Arbeitskreis nicht zuständig.

13. Schwerbehindertenvertretung

Es gelten die Bestimmungen des SGB IX – Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen-.

14. Geltungsdauer

1. Diese Vereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung unbefristet in Kraft. Sie kann von jeder Vertragspartei mit einer Frist von jeweils drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden, erstmals jedoch zum 31.12.2005.

2. Vor Beendigung der Vereinbarung bzw. nach Kündigung durch eine Partei werden die Vertragspartner Verhandlungen mit dem Ziel aufnehmen, möglichst eine Anschlussvereinbarung zu treffen, die unter Berücksichtigung der dann maßgeblichen Verhältnisse und rechtlichen Bestimmungen und den bis dahin gewonnenen Erfahrungen ihren Interessenlagen angemessen Rechnung trägt.

3. Während der Gespräche gemäß Ziffer 2 vereinbaren die Parteien im Falle einer Kündigung dieser Vereinbarung eine Nachwirkungsfrist von maximal 1 Jahr gerechnet vom Zugang der Kündigung bei der jeweils anderen Vertragspartei.

Wenn innerhalb dieses Jahres keine Anschlussvereinbarung getroffen wird, entfallen die Bestimmungen dieser Vereinbarung ersatzlos.

Düsseldorf, den

WestLB AG

Gesamtbetriebsrat

Rainer Schmitz Ulrich Schönenberg

Gerd-Uwe Löschmann Elisabeth Weber