

Gültig ab:

Letzte Überprüfung:

Ersatz für: Erstausgabe

Regelwerkeigner¹: Kürzel

Geltungsbereich: Unternehmen

Inhaltsverzeichnis

1	Zweck der Organisationsanweisung	2
2	Geltungsbereich	2
3	Alkoholverbot	2
4	Hilfsangebote	2
5	Maßnahmenplan	3
5.1	Motivationsgespräch	3
5.2	Konfrontationsgespräch	3
5.3	Konfliktgespräch	3
5.4	Sanktionsgespräch	4
6	Weitere Bestimmungen	4

¹ Im Sinne der Lesbarkeit wird hier mit dem Hinweis, dass immer auch die weibliche Form mitgemeint ist, auf das Gendern verzichtet.

Organisationsanweisung

1 Zweck der Organisationsanweisung

- allen Beteiligten eine Richtlinie bereitzustellen
- die Gleichbehandlung aller Arbeitnehmer² sicherzustellen
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen
- den Gesundheitszustand der Arbeitnehmer zu erhalten und das Risiko einer Suchtgefährdung zu verringern
- Suchtgefährdeten und Suchtkranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten.

2 Geltungsbereich

Diese Organisationsanweisung gilt für alle Arbeitnehmer des Betriebes einschließlich der Lehrlinge.

3 Alkoholverbot

Innerhalb der Arbeitsstätte, auf Wegen von und zur Arbeit und auf anderen Dienstorten ist der Konsum von alkoholischen Getränken wegen der davon ausgehenden Gefahr für Sicherheit und Gesundheit untersagt.

Das Mitbringen und Verkaufen alkoholischer Getränke ist verboten.

Ausnahmen sind von der Geschäftsführung genehmigte betriebliche Feiern nach Dienstschluss, wobei ein Verlassen des Dienstortes als Fahrzeuglenker nur innerhalb des gesetzlich erlaubten Alkoholrahmens gestattet ist.

Aus der Fürsorgepflicht des Unternehmens und zur Sicherstellung eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufes hat der Vorgesetzte zum Schutz des Einzelnen wie auch der anderen Mitarbeiter solche Arbeitnehmer, die unter Alkoholeinfluss stehen, von ihrem Arbeitsplatz zu verweisen. Der Betriebsrat oder sein Stellvertreter ist vor der Durchführung dieser Maßnahme zu benachrichtigen.

Mitarbeiter, die wegen Alkoholeinwirkung nicht mehr weiter beschäftigt werden können, können auf ihre Kosten nach Hause befördert werden. Für die Zeit des alkoholbedingten Arbeitsausfalles wird kein Arbeitsentgelt bezahlt.

4 Hilfsangebote

Der Betriebsrat steht als Ansprechperson für Probleme am Arbeitsplatz, die in Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum stehen, zur Verfügung. Dieser unterliegt der Schweigepflicht. Die Inanspruchnahme entsprechender Beratung ist freiwillig. Aufgabe des Betriebsrates ist es, zu beraten und Hilfe anzubieten.

Außerdem soll er die Aufklärungsarbeit intensivieren und geeignete Schulungsmaßnahmen planen und durchführen.

² Im Sinne der Lesbarkeit wird hier mit dem Hinweis, dass immer auch die weibliche Form mitgemeint ist, auf das Gendern verzichtet.

5 Maßnahmenplan

Das nachfolgend beschriebene Stufenmodell hat zum Ziel, einem betroffenen Mitarbeiter zu helfen, sich seiner Krankheit bewusst zu werden und zu der Erkenntnis zu bringen, dass er für sein Handeln letztendlich selbst die Verantwortung trägt. Ihm kann nur geholfen werden, wenn er Hilfe auch zulässt.

5.1 Motivationsgespräch

zw. Mitarbeiter und Vorgesetzten

Entsteht beim Vorgesetzten der Eindruck, dass ein Mitarbeiter Probleme mit Alkohol oder anderen Suchtmitteln hat, seinen Dienstpflichten nicht mehr nachkommen kann, führt er mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Der Betroffene

wird vom Vorgesetzten aufgefordert, sein Arbeitsverhalten zu normalisieren und gegebenenfalls eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen. Über die getroffenen Vereinbarungen fertigt der Vorgesetzte eine Gesprächsnotiz an. Ein Gesprächsleitfaden dazu befindet sich in der Anlage. Es wird ein Folgetermin für ein Gespräch nach längstens 6 Wochen vereinbart.

5.2 Konfrontationsgespräch

zw. Mitarbeiter, Vorgesetzten und Betriebsrat

Ist im Verhalten des Betroffenen im vereinbarten Zeitraum keine Änderung festzustellen, wird zum Gespräch ein ausgebildeter Betriebsrat hinzugezogen. Der Betroffene wird neuerlich über Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, Fachkliniken und Behandlungsmöglichkeiten informiert und aufgefordert, eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen und den Besuch nachzuweisen.

Dem Betroffenen wird mitgeteilt, dass er bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen, insbesondere der Normalisierung seines Arbeitsverhaltens, eine schriftliche Verwarnung erhält. Ein Folgetermin in längstens 6 Wochen wird vereinbart.

5.3 Konfliktgespräch

zw. Mitarbeiter, Vorgesetztem, Betriebsrat, Arbeitsmediziner und Personalmanagement

Ist im Verhalten des Betroffenen im vereinbarten Zeitraum keine Änderung festzustellen, so wird die unter 5.2 angedrohte Verwarnung durchgeführt. Außerdem werden zum Gespräch der Arbeitsmediziner und das Personalmanagement hinzugezogen.

Dem Betroffenen wird klargemacht, dass bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen und Ablehnung des Hilfsangebotes, die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eingeleitet werden wird. Dieses Gespräch wird dem Betroffenen schriftlich bestätigt, wobei der eindeutige Hinweis auf die mögliche Kündigung enthalten sein muss. Ein Folgetermin in längstens 6 Wochen wird vereinbart.

5.4 Sanktionsgespräch

zw. Mitarbeiter, Vorgesetztem, Betriebsrat und Personalmanagement

Hat der Betroffene im vereinbarten Zeitraum nicht einsichtig und erfolgt keine Änderung in seinem Verhalten, so führen der Vorgesetzte, das Personalmanagement und der Betriebsrat ein letztes Gespräch mit dem Ziel, sofort eine Therapie zu beginnen.

Zeitgleich mit diesem Gespräch wird das Kündigungsverfahren gem. den gesetzlichen Regelungen eingeleitet. Der Betroffene hat während der Laufzeit dieses Verfahrens (7 Kalendertage) die Möglichkeit, das Hilfsangebot anzunehmen.

Hat sich der Betroffene zu einer Langzeittherapie entschlossen, so wird diese mit Hilfe der Suchtberatungsstelle zeitlich festgelegt. Bei nachgewiesenem Erfolg der Therapie und bei Einhaltung des festgesetzten Zeitrahmens wird dem Betroffenen ein Arbeitsplatz angeboten.

Dem Betroffenen wird dringend nahegelegt, die Möglichkeit des Besuchs einer Nachsorgegruppe der Suchthilfe Tirol zu nutzen, um die Chancen für eine nachhaltige Gesundung zu erhöhen.

6 Regelungen bezüglich Rückfall

Hat der Betroffene ein Hilfsangebot angenommen und ist nicht mehr auffällig, finden betrieblicherseits keine weiteren Maßnahmen statt. Ein Rückfall bedeutet keineswegs, dass die Therapie gescheitert ist!

Bei einem Rückfall innerhalb von 6 Monaten nach der Therapiemaßnahme setzen die Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie diese unterbrochen haben.

Bei einem Rückfall nach längerer Frist wird je nach Lage des Einzelfalles über das erneute Vorgehen entschieden.

Gibt es über einen Zeitraum von 2 Jahren keine suchtbedingten dienstlichen Beeinträchtigung und tritt dann ein Rückfall ein, beginnt das Verfahren von Neuem.

7 Weitere Bestimmungen

Eintragungen in die Personalakte kann der Mitarbeiter bei Beratung/Erfolg der Therapie nach Rücksprache mit dem Betriebsrat nach 3 Jahren löschen lassen.

Alkoholiker werden bei personellen Maßnahmen wegen ihrer Krankheit nicht benachteiligt, wenn sie sich an die Vereinbarungen halten.

gez. XY