Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik

Oktober 2026

SUCHTPRÄVENTION IM BETRIEB

Muster-Betriebsvereinbarung

www.gpa.at

Sucht- und Drogen Koordination Wien
Institut für Suchtprävention

Für die Stadt Wien

gpa MEINE GEWERKSCHAFT

Diese Muster-Betriebsvereinbarung wurde in Kooperation zwischen dem Institut für Suchtprävention (ISP) der Sucht- und Drogenkoordination Wien und der Gewerkschaft GPA – Abteilung Grundlagen, Arbeit und Technik ausgearbeitet.

Vorbemerkung: Mustervereinbarungen und Leitfäden können Orientierung geben, sind jedoch nur dann nützlich, wenn sie auf die speziellen betrieblichen Umstände zugeschnitten sind. Wird ein Betriebsvereinbarungsmuster nicht „maßgeschneidert", gehen schnell wichtige Gestaltungsmöglichkeiten verloren. Aus diesem Grund sind die Regelungen der nachfolgenden Betriebsvereinbarung als Eckpunkte zu verstehen. Sie sollen als Anregungen dienen, um daraus eine zu den Verhältnissen im eigenen Betrieb optimal passende Vereinbarung zu entwickeln.

Die Gewerkschaft GPA unterstützt und berät gerne auf diesem Weg!

Hinweis: Die in der Muster-Betriebsvereinbarung grau hinterlegten Passagen sind als erläuternde Kommentare zu verstehen oder weisen auf alternative Vorgangsweisen hin.

Muster-Betriebsvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention

Inhalt

1. Geltungsbereich 2
2. Rechtsgrundlagen 2
3. Präambel 2
4. Grundsätze und Zielsetzungen 3
5. Zuständigkeiten und Führungskräfte 3
6. Information und Sensibilisierung 4
7. Beseitigung und Vermeidung von Ursachen von riskantem Konsumverhalten 5
8. Verantwortlicher Umgang mit berauschenden Mitteln im Betrieb 6
9. Vorgehen in akuten Situationen (Anlassfälle) 8
10. Frühzeitige Interventionen bei Auffälligkeiten (Stufenplan) 9
11. Wiedereingliederung nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit 9
12. Involvierte Kolleg:innen 10
13. Datenschutz, Vertraulichkeit, Schweigepflicht 11

1. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer:innen, die im Unternehmen **X** beschäftigt sind, inklusive aller Arbeitnehmer:innen-ähnlichen Personen (insbesondere freie Dienstnehmer:innen und Leiharbeitskräfte).

2. Rechtsgrundlagen

Die rechtliche Basis bilden insbesondere:

- § 97 (1) Z1 bzw. Z8 und Z9 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- §§ 3 bis 7 sowie 15 (4) ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG)

3. Präambel

Suchtmittel sind – unabhängig von ihrem rechtlichen Status – in unserer Gesellschaft verbreitet. Alkoholkonsum ist in Österreich gesellschaftlich sowie kulturell integriert. Etwa 15 Prozent der Österreicher:innen trinken aber in einem deutlich gesundheitsgefährdenden Ausmaß. Alkoholmissbrauch hat gesundheitliche, psychosoziale und volkswirtschaftliche Folgen. Auch Tabakkonsum wird zunehmend Gegenstand gesundheitspolitischer Maßnahmen in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens: 21 Prozent der Österreicher:innen rauchen täglich; 24 Prozent konsumieren täglich Nikotin. Die Nikotinabhängigkeit ist über die Jahre zwar stark zurückgegangen, allerdings steigt der tägliche Nikotinkonsum aufgrund von Angeboten zur elektronischen Inhalation und von Nikotinbeuteln wieder an. Bei den illegalen Substanzen ist Cannabis die am häufigsten konsumierte Droge, die Verfügbarkeit sowie der Konsum von Kokain haben zugenommen.

Betreffend die Verhaltenssüchte ist bei 4 Prozent der Bevölkerung zumindest eine milde Form des pathologischen Glücksspiels festzustellen und bei 1 Prozent eine schwere Form.

Allen Suchtmitteln – unabhängig von ihrem rechtlichen Status (illegal oder legal und auch Verhaltenssüchte) – ist gemein, dass ihr (übermäßiger und missbräuchlicher) Konsum negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Konsument:innen haben kann und die Auswirkungen auch bis in die Arbeitsumgebung der jeweiligen KonsumentInnen reichen können.

Sucht ist der umgangssprachliche Begriff für verschiedene medizinisch-psychologische Krankheitsbilder, die viele Ursachen und unterschiedliche Verläufe haben können.

Sucht wird von der WHO als Abhängigkeitssyndrom bezeichnet, das durch eine Gruppe von körperlichen, verhaltensbezogenen und kognitiven Symptomen charakterisiert wird, die sich nach wiederholter Einnahme bzw. wiederholtem Konsum von psychoaktiven Substanzen (auch Arzneimittel bzw. Medikamente), Alkohol oder Nikotin entwickeln. Charakteristisch ist ein starkes, oft unüberwindbares Verlangen, sich eine Substanz zuzuführen oder ein bestimmtes Verhalten (verhaltensbezogene oder substanzungebundene Süchte) zu zeigen.

Sucht ist eine chronische Erkrankung und keine Willensschwäche. Um mit Betroffenen ein Suchtmittelproblem respektvoll zu erörtern, muss ohne moralische Vorhaltungen auf Augenhöhe kommuniziert werden.

Die Maßgabe, eine offene Unternehmenskultur zu leben und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu gestalten, bildet den Ausgangspunkt für alle in dieser Betriebsvereinbarung festgehaltenen Regelungsinhalte und Umsetzungsmaßnahmen.

Auf Grundlage des ASchG sind Arbeitgeber:innen dazu verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten Sorge zu tragen und Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu setzen. Die in dieser Vereinbarung getroffenen Festlegungen zur betrieblichen Suchtprävention können maßgeblich zur Sicherung und Verbesserung der Gesundheit beitragen und sind somit auch Ausdruck der verpflichtend wahrzunehmenden Arbeitgeber:innenverantwortung, insbesondere der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:in/des Arbeitgebers.

4. Grundsätze und Zielsetzungen

Die Betriebsvereinbarung hat die folgenden zentralen Ziele:

(1) Förderung und Erhalt der Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten durch Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention;

(2) Vorbeugung und frühzeitiges Erkennen von Risiken im Zusammenhang mit substanzbezogenen Süchten und Verhaltenssüchten;

(3) Sensibilisierung der Beschäftigten hinsichtlich der durch Suchtmittel, wie z. B. Alkohol, Tabak und Nikotin, Arzneimittel oder illegale Substanzen, entstehenden Gesundheitsgefahren sowie Stärkung der individuellen und betrieblichen Gesundheits- und Risikokompetenz;

(4) Förderung einer Unternehmenskultur, die von Offenheit, Entstigmatisierung und einem verantwortungsvollen Umgang mit suchtbezogenen Fragestellungen geprägt ist;

(5) Bereitstellung eines transparenten und einheitlichen Rahmens für Prävention, Früherkennung, Intervention und Wiedereingliederung;

(6) Unterstützung von Führungskräften und Kolleg:innen durch klare Zuständigkeiten, verbindliche Handlungshilfen und Abläufe, die ein einheitliches, wertschätzendes und diskriminierungsfreies Vorgehen aller Mitarbeiter:innen gewährleisten;

(7) Sicherstellung frühzeitiger und bedarfsgerechter Unterstützungs- und Beratungsangebote für Beschäftigte mit suchtbedingten Problemen oder einer Suchterkrankung, mit dem Ziel, ihre Arbeitsfähigkeit möglichst zu erhalten oder wiederherzustellen.

Diese Betriebsvereinbarung ist als umfassender Rahmen für die betriebliche Suchtprävention konzipiert und umfasst sowohl substanzbezogene Süchte (insbesondere nach Alkohol, Medikamenten, Tabak/Nikotin etc.) als auch Verhaltenssüchte (z. B. Glücksspielsucht, Online-Sucht), soweit diese Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit, die Sicherheit oder den Arbeitsablauf haben.

5. Zuständigkeiten und Führungskräfte

(1) Führungskräfte haben im Rahmen ihrer Führungsaufgaben eine Schlüsselfunktion für die betriebliche Suchtprävention. Besonders Führungskräfte/Vorgesetzte sind angehalten, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen. Sie tragen die Verantwortung für den Arbeitnehmer:innenschutz und für das Erkennen von Problemsituationen sowie für den sensiblen Umgang damit. Sie haben die wichtige Aufgabe, in akuten Situationen zu intervenieren und problematisch konsumierenden Kolleg:innen Hilfestellungen anzubieten.

(2) Führungskräfte achten im Rahmen ihrer Aufgaben auf Anzeichen suchtbedingter oder suchtgefährdender Auffälligkeiten und sprechen diese unter Beachtung der in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Grundsätze frühzeitig, respektvoll und lösungsorientiert an. Ziel ist es, betroffene Beschäftigte bei der Inanspruchnahme geeigneter Unterstützungsangebote zu begleiten.

(3) In akuten Situationen, insbesondere wenn Anhaltspunkte für eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit oder eine Gefährdung der Sicherheit und Gesundheit bestehen, sind Führungskräfte verpflichtet, unverzüglich die in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Maßnahmen zu ergreifen.

(4) Führungskräfte unterstützen betroffene Beschäftigte im Rahmen ihrer Möglichkeiten bei der Wiederherstellung und dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie bei der Wiedereingliederung nach suchtbedingten Behandlungsmaßnahmen.

(5) Führungskräfte nehmen durch ihr eigenes Verhalten eine besondere Vorbildfunktion im verantwortungsvollen Umgang mit substanzbezogenen Süchten und Verhaltenssüchten wahr. Sie fördern eine Unternehmenskultur, die von Offenheit, Prävention und frühzeitiger Unterstützung geprägt ist.

(6) Die/Der Arbeitgeber:in stellt sicher, dass Führungskräfte im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung verpflichtend Schulungen zu betrieblicher Suchtprävention, gesundheitsorientierter Führung, Gesprächsführung sowie zum Umgang mit suchtbedingten Auffälligkeiten absolvieren.

(7) Neu bestellte Führungskräfte haben innerhalb von zwölf Monaten nach Übernahme ihrer Führungsfunktion an einer entsprechenden Qualifizierungsmaßnahme teilzunehmen.

(8) Für Gespräche mit auffälligen Beschäftigten sowie für erforderliche Interventionen sind die in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Verfahrensregelungen, insbesondere Gesprächsleitfäden und Stufenpläne, verbindlich anzuwenden. Auf diese Weise kann ein einheitliches, nachvollziehbares und faires Vorgehen sichergestellt werden.

Erläuterung:

Führungskräfte und Personalverantwortliche nehmen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht eine zentrale Rolle in der betrieblichen Suchtprävention ein. Sie tragen wesentlich dazu bei, suchtbedingte Auffälligkeiten frühzeitig zu erkennen, angemessen darauf zu reagieren und betroffene Beschäftigte bei der Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten zu begleiten. Voraussetzung hierfür sind klare Handlungsvorgaben, einheitliche Interventionsabläufe sowie eine regelmäßige Qualifizierung der Führungskräfte im Bereich gesundheitsorientierter Führung und Suchtprävention.

6. Information und Sensibilisierung

(1) Die/Der Arbeitgeber:in stellt sicher, dass alle Arbeitnehmer:innen regelmäßig über die gesundheitlichen und sozialen Folgen von substanzbezogenen Süchten und riskantem Konsum von Alkohol, Tabak/Nikotin, Medikamenten und anderen psychoaktiven Substanzen sowie von Verhaltenssüchten (insbesondere Glücksspielsucht, problematische Medien- und Internetnutzung, Gaming-, Kauf- oder Arbeitssucht) informiert werden. Es erfolgt auch eine Sensibilisierung über ihre Auswirkungen auf Arbeit, Leistung und Sicherheit.

(2) Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen sind Bestandteil der betrieblichen gesundheitsbezogenen Aktivitäten (Arbeitnehmer:innenschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung, Wiedereingliederung) und richten sich an die gesamte Belegschaft. Art, Umfang und Inhalte der Maßnahmen sind an die jeweiligen Funktionen und Aufgabenbereiche der Arbeitnehmer:innen anzupassen. Für einzelne Beschäftigtengruppen können spezifische

Informationen übermittelt werden. Für Auszubildende werden speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Präventionsmaßnahmen angeboten.

(3) Die für die Teilnahme an Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen erforderlichen Ressourcen, insbesondere die erforderliche Arbeitszeit, werden von der/dem Arbeitgeber:in zur Verfügung gestellt.

(4) Die Planung, Umsetzung und Weiterentwicklung der Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen erfolgen unter Einbindung der im betrieblichen Gesundheitsschutz und in der betrieblichen Gesundheitsförderung tätigen Personen. Hierzu zählen insbesondere die/der Arbeitgeber:in, der Betriebsrat, die Sicherheitsvertrauenspersonen, die/der Arbeitsmediziner:in sowie ggf. die Arbeits- und Organisationspsycholog:innen. Weitere betriebliche Fachpersonen sind bei Bedarf einzubeziehen.

(5) Die im Unternehmen geltenden Grundsätze zum Umgang mit substanzbezogenen Süchten und Verhaltenssüchten sowie die vereinbarten Präventions- und Interventionsstrategien werden in geeigneter Weise in den betrieblichen Alltag integriert. Hierzu können insbesondere Informationsveranstaltungen, Schulungen, interne Informationsmedien, Merkblätter sowie digitale Informationsangebote genutzt werden. Die/Der Arbeitgeber:in stimmt gemeinsam mit dem Betriebsrat die Planung und Durchführung der Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen sowie die laufende Kommunikation darüber ab.

(6) Für die Konzeption und Durchführung der Maßnahmen sollen nach Möglichkeit qualitätsgesicherte Programme und fachliche Angebote der betrieblichen Suchtprävention herangezogen werden. (Kontakte zu den österreichischen Fachstellen für Suchtprävention und ihre Angebote: www.suchtvorbeugung.net/suchtpraeventionsinfo/arbeitswelt)

(7) Die Wirksamkeit der Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen wird (*Zeitangabe ist vom Betrieb festzulegen*; z. B. „mindestens einmal jährlich“) durch die mit dem betrieblichen Arbeitnehmer:innenschutz bzw. der betrieblichen Gesundheitsförderung betrauten Personen gemeinsam evaluiert. Sie entscheiden auf Basis der Ergebnisse dieser Evaluation gemeinsam über Anpassungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen.

Erläuterung:

Information und Sensibilisierung sind zentrale Elemente einer wirksamen betrieblichen Suchtprävention. Ziel ist es, das Bewusstsein für die Auswirkungen von substanzbezogenen Süchten und Verhaltenssüchten auf Gesundheit, Arbeitssicherheit und Arbeitsfähigkeit zu stärken sowie frühzeitig über Risiken, Unterstützungsangebote und betriebliche Handlungsmöglichkeiten zu informieren. Die Maßnahmen sollen alle Beschäftigten erreichen, regelmäßig evaluiert und an einzelne Beschäftigtengruppen sowie betriebliche Erfordernisse angepasst werden.

7. Beseitigung und Vermeidung von Ursachen von riskantem Konsumverhalten

Arbeitsbezogene Belastungen als eine mögliche Ursache von riskantem Konsumverhalten sind zu identifizieren, nach Möglichkeit zu beseitigen bzw. zu minimieren:

(1) Die Arbeitsplatzevaluierung gem. § 4 ASchG – insbesondere die darin beinhaltete Evaluierung psychischer Belastungen – wird im Betrieb als wesentliches Instrument der Suchtprävention verstanden. Ziel ist es, potenzielle arbeitsbezogene Belastungen, die zu möglichen Fehlbeanspruchungen (insbesondere zu Stress) führen und die Ursache für

gesundheitsbeeinträchtigenden Suchtmittelkonsum darstellen können, systematisch zu identifizieren sowie möglichst auszuschalten bzw. zu minimieren.

(2) Der gesamte Evaluierungsprozess psychischer Belastungen wird verpflichtend von einem Arbeitspsychologen/einer Arbeitspsycholog:in begleitet. Die Beschäftigten sind bei der Erhebung und der anschließenden Entwicklung von Präventionsmaßnahmen aktiv einzubinden.

(3) Die Evaluierung fokussiert ausschließlich auf die Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention). Fragen, Erhebungen oder Rückschlüsse auf das persönliche Sucht- oder Konsumverhalten einzelner Mitarbeiter:innen sind im gesamten Evaluierungsverfahren strengstens untersagt.

(4) Die Ergebnisse der Evaluierung, insbesondere die konkreten Maßnahmen sowie die jeweiligen Durchführungsverantwortlichen, sind nach § 5 ASchG zu dokumentieren. Dabei ist auch auf Maßnahmen zur betrieblichen Suchtprävention hinzuweisen.

(5) Die im Zuge der Evaluierung festgelegten und umgesetzten Maßnahmen sind regelmäßig (*möglicher Zeitrahmen ist vom Betrieb festzulegen, z. B. einmal jährlich*) und unter Miteinbeziehung des Arbeitspsychologen/der Arbeitspsycholog:in auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen. Bei Zwischenfällen – z. B. im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum, einer Häufung von Erkrankungen, die auf einen problematischen Konsum hindeuten, oder im Zusammenhang mit einer Wiedereingliederung nach langem, suchtbezogenem Krankenstand, werden die Maßnahmen zur Suchtprävention jedenfalls überprüft und gegebenenfalls angepasst.

Erläuterung:

Arbeitsbezogene Belastungen, die potenziell zu Fehlbeanspruchungen (insbesondere zu Stress) führen, können auch gesundheitsbeeinträchtigendes Suchtverhalten begünstigen. Deren systematische Prävention, wie sie durch die gesetzlich verpflichtende Arbeitsplatzevaluierung vorgeschrieben ist, bildet daher das Fundament betrieblicher Suchtprävention. Die Evaluierung fokussiert ausschließlich auf die Arbeitsbedingungen und schließt somit Fragen zum persönlichen Konsumverhalten absolut aus. Obwohl der Einsatz von Arbeits- und Organisationspsycholog:innen für diesen Prozess gesetzlich nicht zwingend vorgeschrieben ist, ist deren fachliche Begleitung – ebenso wie die aktive Einbindung der Beschäftigten – wesentlich, um wirksame Präventionsmaßnahmen zu sichern. Gesetzlich werden hinsichtlich der Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung der Evaluierung keine zeitlichen Vorgaben gemacht. Die Festlegung eines betrieblichen Rahmens ist jedoch empfehlenswert, ebenso wie die betriebliche Konkretisierung der gem. § 4 Abs. 5 genannten Kriterien, die jedenfalls eine Überprüfung erforderlich machen.

Der gesamte Evaluierungsprozess unterliegt der Mitbestimmung und Mitgestaltung durch den Betriebsrat gemäß § 92a ArbVG.

8. Verantwortlicher Umgang mit berauschenden Mitteln im Betrieb

(1) Beschäftigte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Medikamenten oder anderen psychoaktiven Substanzen sowie durch suchtbedingte Verhaltensweisen nicht in einen Zustand versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können.

(2) Besteht aufgrund des Konsums von Alkohol, Medikamenten oder anderen psychoaktiven Substanzen oder aufgrund einer sonstigen akuten Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit ein begründeter Verdacht auf eine Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit, ist die betroffene Person unverzüglich von gefährdenden

Tätigkeiten zu entbinden, solange die Gefährdung besteht. Der Betriebsrat ist darüber zu informieren und beizuziehen.

(3) Für die Einnahme von Medikamenten und den Konsum von Suchtmitteln in der Freizeit sowie sonstige Verhaltensweisen, die zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit führen können, gilt die Verhaltensvorgabe nach Absatz (1), sofern sich mögliche Gefahren für die Sicherheit der betroffenen Person sowie anderer Personen bei Arbeitsantritt (z. B. durch Restalkohol oder lang wirkende Medikamente) ergeben können.

(4) In der Betriebskantine bzw. im Bereich der Arbeitsstätte wird kein Alkohol ausgeschenkt. Die aktive Bewerbung von Alkohol sowie Verhaltensweisen, die zum Alkoholkonsum auffordern oder diesen begünstigen, sind unzulässig.

(5) Bei Firmenfeiern, Events, Betriebsausflügen und dergleichen, bei welchen Alkohol angeboten/konsumiert wird, ist sicherzustellen, dass ein angemessenes und gleichwertiges Angebot an alkoholfreien Getränken bereitsteht. Die Gestaltung betrieblicher Veranstaltungen soll insgesamt einen verantwortungsvollen Umgang unterstützen und niemanden zum Konsum von Alkohol oder zu anderen suchtfördernden Verhaltensweisen veranlassen.

Erläuterung:

Die Verpflichtung der Arbeitnehmer:innen gemäß § 15 Abs. 4 ASchG, sich durch Alkohol oder andere Suchtmittel nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können, bedeutet kein allgemeines Alkoholverbot am Arbeitsplatz. Sie begründet jedoch eine Unterlassungspflicht: Ein Konsum, der zu einer Eigen- oder Fremdgefährdung führt, ist verboten. Entscheidend sind daher die konkrete Tätigkeit und die damit verbundenen Sicherheitsanforderungen. Das kann auch Auswirkungen auf den Konsum außerhalb der Arbeitszeit haben, wenn dieser während der Arbeitszeit zu einem gefährdenden Zustand führt, etwa durch Restalkohol.

Für bestimmte Bereiche und Tätigkeiten sind Konsumverbote auch über gesetzliche Bestimmungen geregelt, z. B. für Bauarbeiter:innen, für bestimmte Tätigkeiten im Verkehr oder spezielle sicherheitsrelevante Tätigkeiten.

Die Betriebsvereinbarung regelt zwar kein generelles Alkoholverbot im Betrieb, ein solches wäre aber grundsätzlich möglich (unabhängig von den gesetzlichen Alkoholverboten).

Die vorgeschlagenen Regeln schützen alle Beschäftigten vor Gefährdungen durch Suchtmittelkonsum. Sie tragen zudem zu einer Unternehmenskultur bei, die Verzicht respektiert und jede Benachteiligung von Personen, die keinen Alkohol konsumieren, ausschließt.

9. Vorgehen in akuten Situationen (Anlassfälle)

(1) Arbeitnehmer:innen dürfen nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, wenn aufgrund einer akuten Beeinträchtigung ihrer körperlichen oder psychischen Leistungsfähigkeit die sichere Ausführung der Arbeit nicht gewährleistet ist und dadurch eine Gefährdung für sie selbst oder andere Personen entstehen kann.

(2) Eine akute Beeinträchtigung kann insbesondere infolge des Konsums von Alkohol oder anderen psychoaktiven Substanzen, im Zusammenhang mit einer Suchterkrankung oder aufgrund einer sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigung vorliegen. Maßgeblich ist die konkrete Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und nicht deren Ursache.

(3) Bestehen begründete Anhaltspunkte für eine akute Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit, hat die zuständige Führungskraft unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person sowie anderer Beschäftigter einzuleiten.

(4) Die Beeinträchtigung ist anhand objektiv wahrnehmbarer Verhaltensauffälligkeiten festzustellen und zu dokumentieren. Soweit möglich, ist eine unbeteiligte Person, z. B. eine weitere Führungskraft, ein Mitglied des Betriebsrats oder eine andere geeignete Person, beizuziehen.

(5) Der betroffenen Person ist Gelegenheit zu geben, zu den festgestellten Auffälligkeiten Stellung zu nehmen.

(6) Ist die Arbeitsfähigkeit nicht gegeben, ist die betroffene Person von der Arbeitsleistung freizustellen und erforderlichenfalls nach Hause zu schicken. Die/Der Arbeitgeber:in trägt dafür Sorge, dass ein sicherer Heimweg gewährleistet ist. Die Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeugs ist zu untersagen, wenn dadurch eine Gefährdung zu erwarten ist. Erforderlichenfalls ist eine geeignete Beförderungsmöglichkeit zu organisieren.

(7) Über den Vorfall ist zeitnah eine schriftliche Dokumentation zu erstellen. Diese hat die objektiv festgestellten Tatsachen sowie die gesetzten Maßnahmen zu enthalten.

(8) Mit der betroffenen Person hat die zuständige Führungskraft am nächstmöglichen Arbeitstag ein Gespräch zu führen. Auf Wunsch der betroffenen Person ist ein Mitglied des Betriebsrats beizuziehen. Im Gespräch ist insbesondere zu klären, ob Unterstützungsangebote oder die in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Interventionsmaßnahmen (insbesondere der betriebliche Stufenplan – siehe Anhang im Führungskräfteleitfaden) zur Anwendung kommen sollen.

Maßnahmen nach diesem Abschnitt dienen ausschließlich dem Schutz der Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten sowie der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:in/des Arbeitgebers. Sie stellen keine disziplinären Maßnahmen dar.

Erläuterung:

Regelungen zum Vorgehen bei akuter Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit schaffen Rechtssicherheit und gewährleisten ein einheitliches, nachvollziehbares Handeln im Anlassfall. Sie dienen dem Schutz der betroffenen Beschäftigten sowie Dritter und stellen sicher, dass erforderliche Maßnahmen auf objektiven Feststellungen beruhen und durch Unterstützungsangebote sowie klar geregelte betriebliche Abläufe ergänzt werden. Für bestimmte Tätigkeiten können darüber hinaus besondere gesetzliche Anforderungen an die körperliche und psychische Eignung bzw. an die Vermeidung von Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit bestehen. Dies betrifft beispielsweise sicherheitskritische Tätigkeiten, wie das Lenken von Fahrzeugen im Straßenverkehr (z. B. Berufskraftfahrer), sowie Bereiche mit besonderen Sicherheitsanforderungen. In solchen Fällen empfiehlt es sich, das betriebliche Vorgehen unter Berücksichtigung der jeweils einschlägigen Rechtsvorschriften und betrieblichen Sicherheitsregelungen zu ergänzen.

10. Frühzeitige Interventionen bei Auffälligkeiten (Stufenplan)

(1) Bei Auffälligkeiten in der Arbeitssituation sind möglichst früh Gespräche mit den betreffenden Beschäftigten aufzunehmen. Auf diese Weise soll einer Verfestigung von Problemsituationen und riskanten Bewältigungsmustern aufgrund von Suchtmittelgebrauch sowie suchtgefährdetem Verhalten vorgebeugt werden.

(2) Fürsorgegespräch(e): Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Mitarbeiter:innen, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der Person gesehen werden, führt die zuständige Führungskraft ein Fürsorgegespräch. Ziel ist es, die akuten Probleme zu überwinden, damit weitere Auffälligkeiten und Gefährdungen vermieden werden können. Auf die entsprechenden Angebote des internen Unterstützungssystems wird hingewiesen.

(3) Klärungsgespräch(e): Wenn gesundheitliche oder soziale Probleme mit einer Vernachlässigung arbeitsvertraglicher oder dienstlicher Pflichten einhergehen, die aber nicht eindeutig oder unmittelbar in Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtmittelgefährdetem Verhalten gebracht werden können, ist ein Klärungsgespräch zu führen. Das Klärungsgespräch kann einem Stufenplangespräch vorausgehen.

(4) Stufenplan: Bei riskantem oder suchtgefährdendem Konsum oder Verhalten werden im Rahmen des Stufenplans gestufte Gespräche geführt. Es handelt sich um eine systematische Folge von lösungsorientierten Interventionsgesprächen, bei denen die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz ausdrücklich mit Suchtmittelgebrauch und suchtbedingten Verhaltensweisen in Verbindung gebracht werden. Jedes Gespräch enthält ein verbindliches Unterstützungsangebot und Hinweise auf Beratungs- sowie Hilfeeinrichtungen. Ziel der Stufengespräche ist, bei der auffällig gewordenen Person eine eigenverantwortliche Verhaltensänderung anzustoßen und die Bereitschaft zu verstärken, sich in fachgerechte Beratung und Behandlung zu begeben. (Ein Beispiel eines Stufenplanes findet sich im Anhang; siehe S. 14 ff. im Handlungsleitfaden „Alkohol und andere Suchtmittel am Arbeitsplatz. Ein Leitfaden für Führungskräfte“.)

(5) Rückmeldegespräch(e): In den Interventionsgesprächen wird jeweils ein Rückmeldegespräch vereinbart, das in einem angemessenen zeitlichen Abstand durchgeführt wird. In diesen Gesprächen werden die Fortschritte gewürdigt, etwaige Probleme beleuchtet und ggf. weitere Schritte abgestimmt. Bei erneuten Auffälligkeiten wird zeitnah das nächste Stufengespräch angesetzt.

11. Wiedereingliederung nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit

(6) Nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit unterstützt die/der Arbeitgeber:in die nachhaltige Wiedereingliederung von Beschäftigten, die aufgrund einer Suchterkrankung oder einer anderen gesundheitlichen Beeinträchtigung vorübergehend arbeitsunfähig waren.

(7) Ziel der Wiedereingliederung ist es, die dauerhafte Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit zu fördern, Rückfällen vorzubeugen und die Arbeitsfähigkeit langfristig zu sichern.

(8) Die Wiedereingliederung erfolgt unter Berücksichtigung der individuellen gesundheitlichen Situation sowie der betrieblichen Erfordernisse. Erforderlichenfalls sind geeignete Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsbedingungen vorzusehen, insbesondere hinsichtlich Arbeitsaufgaben, Arbeitsorganisation, Arbeitsbereich oder Arbeitszeit.

(9) Die Planung und Umsetzung von Wiedereingliederungsmaßnahmen erfolgen unter Einbeziehung/Zustimmung der betroffenen Person sowie, wenn dies erforderlich ist, unter

Einbeziehung der Arbeitsmedizin, der Arbeitspsychologie, der zuständigen Führungskraft, der Personalabteilung und des Betriebsrats.

(10) Sofern die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen und die betroffene Person dies wünscht, ist zu prüfen, ob eine Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch genommen werden kann.

(11) Die Wiedereingliederung erfolgt unter Wahrung der Persönlichkeitsrechte und des Datenschutzes. Informationen über gesundheitliche Einschränkungen dürfen nur im gesetzlich zulässigen Umfang verarbeitet und ausschließlich jenen Personen zugänglich gemacht werden, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen.

(12) Wurde im Rahmen des betrieblichen Stufenplans eine Behandlung oder eine andere Unterstützungsmaßnahme vereinbart, ist nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gemeinsam zu prüfen, ob begleitende Maßnahmen für eine erfolgreiche und nachhaltige Wiedereingliederung erforderlich sind und wenn ja, welche sinnvoll sind.

Erläuterung:

Eine gelungene Wiedereingliederung trägt wesentlich dazu bei, die Arbeitsfähigkeit nachhaltig zu sichern und Rückfällen vorzubeugen. Die Betriebsvereinbarung sollte daher ein strukturiertes Verfahren für die Planung und Umsetzung geeigneter Wiedereingliederungsmaßnahmen vorsehen. Dabei können – neben betrieblichen Anpassungen der Arbeitsbedingungen – auch gesetzlich vorgesehene Instrumente wie die Wiedereingliederungsteilzeit nach dem Wiedereingliederungsteilzeitgesetz (WIETZ) genutzt werden, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Maßnahmen der Wiedereingliederung erfolgen nur unter der Voraussetzung des Einverständnisses seitens der betroffenen Person.

Anmerkung: Die Thematik Wiedereingliederung nach langem Krankenstand kann in einer gesonderten Betriebsvereinbarung geregelt werden. Die Gewerkschaft GPA bietet dafür eine Muster-Betriebsvereinbarung an und unterstützt beim Abschluss einer Betriebsvereinbarung.

12. Involvierte Kolleg:innen

(1) Beschäftigte, die bei Kolleg:innen Auffälligkeiten wahrnehmen, welche auf eine suchtbedingte oder sonstige gesundheitliche Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit hindeuten, können sich an die in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Ansprechpersonen wenden und sich über das weitere Vorgehen beraten lassen.

(2) Ansprechpersonen sind insbesondere Mitglieder des Betriebsrats, Sicherheitsvertrauenspersonen, Arbeitsmediziner:innen, Arbeitspsycholog:innen sowie weitere im Betrieb benannte Stellen (z. B. Personalabteilung).

(3) Besteht aufgrund einer offensichtlichen Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit eine akute Gefährdung der Sicherheit oder Gesundheit der betroffenen Person oder anderer Beschäftigter, sind Kolleg:innen verpflichtet, unverzüglich die/den Vorgesetzte:n zu informieren und notwendige Maßnahmen zu treffen, um andere Arbeitnehmer:innen nicht zu gefährden. Dieses Handeln entbindet den/die Arbeitgeber:in nicht von seiner/ihrer grundsätzlichen Verantwortung und Fürsorgepflicht hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit seiner/ihrer Beschäftigten.

Erläuterung:

Kolleg:innen sind häufig die ersten Personen, die Veränderungen im Arbeitsverhalten oder Anzeichen einer Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit wahrnehmen. Die Betriebsvereinbarung sollte ihnen daher Orientierung darüber geben, an wen sie sich in solchen Situationen wenden können und welche Verantwortung sie haben. Ziel ist es, frühzeitige Unterstützung zu ermöglichen, ohne Kolleg:innen eine Kontrollfunktion zuzuweisen oder eine Meldeverpflichtung abzuleiten. Im Vordergrund stehen der Schutz

der Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten sowie die Nutzung der bestehenden betrieblichen Unterstützungsstrukturen.

13. Datenschutz, Vertraulichkeit, Schweigepflicht

(1) Alle im Zusammenhang mit suchtbedingten Auffälligkeiten, Unterstützungsmaßnahmen, Interventionen oder Wiedereingliederungsmaßnahmen bekannt gewordenen personenbezogenen Informationen sind vertraulich zu behandeln und unterliegen den geltenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen sowie den jeweils bestehenden Verschwiegenheitspflichten.

(2) Personenbezogene Daten dürfen ausschließlich verarbeitet werden, soweit dies für die Durchführung dieser Betriebsvereinbarung, zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder zur Wahrnehmung berechtigter betrieblicher Interessen im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Bestimmungen erforderlich ist.

(3) Informationen über den Gesundheitszustand, eine Suchterkrankung oder den Verdacht auf eine Suchterkrankung dürfen nur jenen Personen zugänglich gemacht werden, die diese Informationen zur Erfüllung ihrer gesetzlichen oder betrieblichen Aufgaben zwingend benötigen.

(4) Gespräche, Dokumentationen und sonstige Aufzeichnungen im Zusammenhang mit Maßnahmen nach dieser Betriebsvereinbarung dürfen ausschließlich zum Zweck der Prävention, der Unterstützung betroffener Beschäftigter, der Sicherstellung eines geordneten Arbeitsablaufs sowie des Schutzes von Sicherheit und Gesundheit verwendet werden. Eine Verwendung zu anderen Zwecken ist unzulässig.

(5) Personenbezogene Informationen, die unter Verstoß gegen diese Betriebsvereinbarung oder gegen datenschutzrechtliche Bestimmungen erhoben oder verarbeitet wurden, dürfen nicht zur Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen herangezogen werden.

(6) Die Bestimmungen dieses Abschnitts gelten gleichermaßen für Maßnahmen im Zusammenhang mit substanzbezogenen Süchten und Verhaltenssüchten.

Erläuterung:

Der Umgang mit Informationen über suchtbedingte Auffälligkeiten erfordert ein besonders hohes Maß an Vertraulichkeit. Klare Regelungen zu Datenschutz, Verschwiegenheit und Zweckbindung schaffen Vertrauen in die betrieblichen Präventions- und Unterstützungsstrukturen und tragen dazu bei, dass Betroffene notwendige Hilfe frühzeitig in Anspruch nehmen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten hat dabei stets im Einklang mit den datenschutzrechtlichen Vorgaben – insbesondere der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) – zu erfolgen.