

## **Präambel – Grundsätze und Zielsetzungen**

Suchtmittel sind – unabhängig von ihrem rechtlichen Status – in unserer Gesellschaft verbreitet. Alkoholkonsum ist in Österreich gesellschaftlich sowie kulturell integriert. Der moderate Alkoholkonsum wird, wie auch in den meisten anderen europäischen Staaten, nicht problematisiert. Dennoch führt der Konsum von Alkohol für 10% der Menschen in Österreich im Laufe des Lebens zu einer Suchterkrankung. Derzeit gelten rund 5% der Bevölkerung als alkoholabhängig, weitere 12% sind gefährdet, abhängig zu werden. Alkoholmissbrauch hat gesundheitliche, psychosoziale und volkswirtschaftliche Folgen. Auch Tabakkonsum wird zunehmend Gegenstand gesundheitspolitischer Maßnahmen in verschiedenen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

Allen Suchtmitteln – unabhängig von ihrem rechtlichen Status (illegal oder legal) – ist gemein, dass ihr (übermäßiger und missbräuchlicher) Konsum negative Auswirkungen auf die Gesundheit der KonsumentInnen haben kann und die Auswirkungen auch 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 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 leben zu wollen und ein gesundheitsförderliches Arbeitsumfeld zu gestalten, bildet den Ausgangspunkt für alle in dieser Betriebsvereinbarung festgehaltenen Regelungsinhalte und Umsetzungsmaßnahmen.

Mit dieser Vereinbarung werden betriebliche Rahmenbedingungen sichergestellt, die ein verantwortungsvolles Konsumverhalten unterstützen und so dazu beitragen, dass gefährdende Konsumgewohnheiten geändert, Sicherheitsrisiken vermieden und KollegInnen, zum Beispiel beim Verzicht auf Alkohol, unterstützt und nicht diskriminiert werden.

Beim Auftreten konkreter Problemsituationen in Zusammenhang mit Suchtmitteln soll ein einheitliches Vorgehen und somit eine Gleichbehandlung aller betroffenen Personen ge-



währleistet sein und insbesondere die Maßgabe gelten, Sucht als chronische Erkrankung anzusehen, aus welcher für Betroffene keine Nachteile entstehen dürfen.

Diese Betriebsvereinbarung kann in Bezug auf verschiedenste Suchtmittel angewandt werden, hat aber einen Schwerpunkt auf Alkohol.

Auf Grundlage des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG) ist die SDW 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 Betriebsvereinbarung getroffenen Festlegungen zur betrieblichen Suchtprävention können maßgeblich zur Sicherung und Verbesserung der Gesundheit beitragen und sind somit auch Ausdruck der verpflichtend umzusetzenden betrieblichen Verantwortung, insbesondere der Fürsorgepflicht der SDW.

Maßgeblich ist insbesondere die Gestaltung folgender Themenbereiche:

- Beseitigung und Vermeidung suchtmittelbedingter Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz,
- Sensibilisierung hinsichtlich der durch Suchtmittel, wie z.B. Alkohol, Arzneimittel oder illegale Substanzen entstehenden Gesundheitsgefahren und Stärkung der individuellen und gesamtbetrieblichen Risikokompetenz,
- betriebliche Unterstützungsangebote für MitarbeiterInnen mit einer Suchtproblematik, die vor allem darauf abzielen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten bzw. wieder herzustellen,
- Handlungshilfen für KollegInnen von Betroffenen gemäß jeweils gültiger Version (herausgegeben durch ISP/SDW; aktuelle Fassung siehe ANHANG 1).
- Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention für Führungskräfte, welche die Gleichbehandlung der Betroffenen und ein transparentes Vorgehen sicherstellen gemäß jeweils gültiger Version (herausgegeben durch ISP/SDW; aktuelle Fassung siehe ANHANG 2).





## **§ 1 Geltungsbereich**

### 1. Persönlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle ArbeitnehmerInnen, die in der Sucht- und Drogenkoordination Wien (im Folgenden kurz SDW) beschäftigt sind, inklusive aller ArbeitnehmerInnen ähnlichen Personen (insbesondere freie DienstnehmerInnen und Leiharbeitskräfte) sowie für durch eine Abordnung oder Zuweisung der SDW dienstzugehörigen Bedienstete der Stadt Wien (für die Dauer ihrer Abordnung oder Zuweisung).

### 2. Sachlich

Diese Betriebsvereinbarung gilt in sämtlichen organisatorischen Einheiten der SDW.

## **§ 2 Rechtsgrundlagen**

Die rechtliche Basis bilden insbesondere die §§ 3 bis 7 sowie 15 (4) ASchG.

## **§ 3 Verantwortungsvoller Umgang mit berauschenden Mitteln im Betrieb**

1. Auf Grundlage des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes sind ArbeitnehmerInnen dazu verpflichtet, sich nicht durch Alkohol oder andere Suchtmittel in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich oder andere gefährden können (§ 15 Abs. 4 ASchG).
2. ArbeitnehmerInnen, die aufgrund von Suchtmittelkonsum sich selbst oder andere gefährden, sind daher von der Verrichtung gefährdender Arbeiten zu entbinden, solange die Gefährdung besteht. Der Betriebsrat ist hinzuzuziehen bzw. zu informieren (siehe dazu § 7: Vorgehen bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit).
3. Bei internen und externen Veranstaltungen, Feiern, Betriebsausflügen etc. gilt die Maßgabe, dem Konsum von Alkohol keinen bevorzugten Stellenwert zu geben bzw. Alkoholkonsum keine identitätsstiftende Funktion zukommen zu lassen. Eine gleichwertige sowie abwechslungsreiche Auswahl alkoholfreier Getränke ist zu gewährleisten.



#### **§ 4 Beseitigung und Vermeidung von Ursachen von riskantem Konsumverhalten**

1. Arbeitsbezogene Belastungen, die potenziell zu Fehlbeanspruchungen (insbes. zu Stress) führen, können Ursachen für gesundheitsbeeinträchtigenden Suchtmittelkonsum sein und somit als Gefahr am Arbeitsplatz gelten. Eine systematische Vermeidung dieser Belastungen ist somit das Fundament der betrieblichen Suchtpräventionsarbeit auch hinsichtlich der in Zusammenhang mit Alkohol bzw. dem Konsum anderer psychoaktiver Substanzen stehenden Beeinträchtigungen.
2. Die verantwortungsvolle Umsetzung der nach dem ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtend vorgesehenen Evaluierung psychischer Belastungen (§ 4 ASchG) wird vor diesem Hintergrund besonders betont. Dazu gehört insbesondere die Beteiligung der ArbeitnehmerInnen bei Entwicklung von Maßnahmen.
3. Bei der Evaluierung psychischer Belastungen dürfen keine Aussagen bzw. Fragen zum persönlichen Verhalten von MitarbeiterInnen in Bezug auf Alkohol oder andere Suchtmittel erhoben und gestellt werden.
4. Die Ergebnisse der Evaluierung psychischer Belastungen, insbesondere hinsichtlich der Festlegung von Maßnahmen und Durchführungsverantwortung, sind in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten (entsprechend §5 ASchG) zu dokumentieren. Dabei ist auch auf Maßnahmen zur betrieblichen Suchtprävention hinzuweisen.

#### **§ 5 Information und Sensibilisierung**

1. Ein ausreichender Wissensstand über die Risiken und Gefahren, die von Suchtmitteln wie z.B. Alkohol in Bezug auf Arbeitssicherheit und Gesundheit ausgehen, ist wesentlicher Bestandteil wirksamer Prävention. Im Rahmen der gesundheitsbezogenen betrieblichen Aktivitäten und Angebote wird daher Augenmerk auf entsprechende Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen gelegt, die die gesamte Belegschaft erreichen. Art und Umfang der Angebote ergeben sich entsprechend der Funktion und Aufgabenstellung der jeweiligen ArbeitnehmerInnen.
2. Die für die Teilnahme erforderlichen Ressourcen, inkl. Arbeitszeit, sind seitens der SDW zur Verfügung zu stellen. An Konzeption und Umsetzung der konkreten Maßnahmen sind





alle mit Maßnahmen und Angeboten des innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung betrauten Personen zu beteiligen.

3. Informationen über festgelegte Umsetzungsstrategien sind in den Unternehmensalltag zu integrieren. Geschäftsführung und Betriebsrat übernehmen für die erforderliche Umsetzung (z.B. Informationsveranstaltungen, Erstellung von internen Broschüren und Merkblättern, Informationen im Intranet etc.) gemeinsame Verantwortung.

4. Die mit dem innerbetrieblichen ArbeitnehmerInnenschutz betrauten Personen (Geschäftsführung, Betriebsrat, etc.) evaluieren zumindest einmal pro Jahr die Aktivitäten im Zusammenhang mit Information und Sensibilisierung zu Sucht und entscheiden auf Basis der Ergebnisse dieser Evaluation gemeinsam über Anpassungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen.

## **§ 6 Führungskräfte**

1. Führungskräfte und Personalverantwortliche haben in Fragen der Suchtprävention wie auch im richtigen Umgang mit betroffenen MitarbeiterInnen bzw. deren Umfeld eine Schlüsselfunktion. Ihnen kommt die Verantwortung zu, die Einhaltung von Maßnahmen zur Risikovermeidung zu kontrollieren, Problemsituationen zu erkennen und sensibel damit umzugehen, in akuten Situationen zu intervenieren und problematisch konsumierenden MitarbeiterInnen Hilfestellungen anzubieten. Ebenso haben sie beim Erhalt und bei der Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit betroffener MitarbeiterInnen zu unterstützen sowie auch deren Wiedereingliederung zu ermöglichen. Führungskräfte nehmen in puncto (Alkohol-)Konsum darüber hinaus eine wichtige Vorbildrolle ein. Gemäß internationalen Erfahrungen sind Führungskräfte selbst auch gefährdet, ein Suchtverhalten zu entwickeln.

2. Für den Aufbau entsprechender Kompetenzen hinsichtlich Suchtprävention sowie gesundheitsorientiertem Führungsverhalten ist im Rahmen der Aus- und Weiterbildung von Führungskräften verpflichtend Sorge zu tragen. (Schulungen durch externe ExpertInnen werden gewährleistet).

3. Für neu eintretende Führungskräfte sowie MitarbeiterInnen, die eine Führungsposition einnehmen, ist innerhalb eines Jahres die Teilnahme an einer entsprechenden Schulungsmaßnahme sicherzustellen.



4. Als Unterstützung und zur Sicherstellung eines einheitlichen Vorgehens, sind für die Gesprächsführung mit auffälligen MitarbeiterInnen und für Interventionen durch Führungskräfte, die in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Vorgehensweisen (siehe dazu § 7) bzw. die diesbezüglichen Leitfäden (Leitfaden für Führungskräfte, Stufenplan für Interventionen, siehe ANHANG 3) zu Grunde zu legen.

### **§ 7 Vorgehen in akuten Situationen (Anlassfälle)**

1. Das Wahrnehmen und Bewerten von Veränderungen bei MitarbeiterInnen braucht ein hohes Maß an Sensibilität. Ob eine Führungskraft einschreitet oder nicht, basiert immer darauf, wie sie die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person beurteilt. Bei dieser Entscheidung wird ein Mitglied des Betriebsrates beigezogen, welches nicht in der gleichen Abteilung / organisatorischen Einheit arbeitet.

2. In Anlehnung an den Leitfaden für Führungskräfte wird folgender Ablauf vorgeschlagen:

a. Beeinträchtigung feststellen und objektivieren:

Äußere Verhaltensauffälligkeiten feststellen, Unbeteiligte beiziehen (z.B. Betriebsratsmitglied, das nicht in der gleichen Abteilung / organisatorischen Einheit arbeitet, andere unbefangene Führungskräfte oder MitarbeiterInnen). Der Verdacht einer Beeinträchtigung durch den Konsum psychoaktiver Substanzen ist durch konkrete Wahrnehmungen (z.B. von Unbeteiligten) zu belegen. Widerspricht der/die betroffene ArbeitnehmerIn dieser Wahrnehmung, so hat er/sie das Recht, diese durch einen Test auf Kosten des Betriebes zu widerlegen.

b. Die betroffene Person nach Hause schicken:

Vorgesetzte haben bezüglich der beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen die Pflicht, für deren sicheres Heimkommen zu sorgen. Eine Abnahme der Fahrzeugschlüssel ist angemessen, darf aber nicht erzwungen werden. Als mögliche Lösung hat sich das Rufen eines Taxis erwiesen.

c. Schriftliche Dokumentation der Situation:

Über den Vorfall wird unter Beiziehung des Betriebsrates und allfälliger Unbeteiligter ein schriftliches Protokoll erstellt. Dieses wird bei jener Person bzw. jenem/r Vorgesetzten



4. Als Unterstützung und zur Sicherstellung eines einheitlichen Vorgehens, sind für die Gesprächsführung mit auffälligen MitarbeiterInnen und für Interventionen durch Führungskräfte, die in dieser Betriebsvereinbarung festgelegten Vorgehensweisen (siehe dazu § 7) bzw. die diesbezüglichen Leitfäden (Leitfaden für Führungskräfte, Stufenplan für Interventionen, siehe ANHANG 3) zu Grunde zu legen.

### **§ 7 Vorgehen in akuten Situationen (Anlassfälle)**

1. Das Wahrnehmen und Bewerten von Veränderungen bei MitarbeiterInnen braucht ein hohes Maß an Sensibilität. Ob eine Führungskraft einschreitet oder nicht, basiert immer darauf, wie sie die Arbeitsfähigkeit der betroffenen Person beurteilt. Bei dieser Entscheidung wird ein Mitglied des Betriebsrates beigezogen, welches nicht in der gleichen Abteilung / organisatorischen Einheit arbeitet.

2. In Anlehnung an den Leitfaden für Führungskräfte wird folgender Ablauf vorgeschlagen:

a. Beeinträchtigung feststellen und objektivieren:

Äußere Verhaltensauffälligkeiten feststellen, Unbeteiligte beiziehen (z.B. Betriebsratsmitglied, das nicht in der gleichen Abteilung / organisatorischen Einheit arbeitet, andere unbefangene Führungskräfte oder MitarbeiterInnen). Der Verdacht einer Beeinträchtigung durch den Konsum psychoaktiver Substanzen ist durch konkrete Wahrnehmungen (z.B. von Unbeteiligten) zu belegen. Widerspricht der/die betroffene ArbeitnehmerIn dieser Wahrnehmung, so hat er/sie das Recht, diese durch einen Test auf Kosten des Betriebes zu widerlegen.

b. Die betroffene Person nach Hause schicken:

Vorgesetzte haben bezüglich der beeinträchtigten ArbeitnehmerInnen die Pflicht, für deren sicheres Heimkommen zu sorgen. Eine Abnahme der Fahrzeugschlüssel ist angemessen, darf aber nicht erzwungen werden. Als mögliche Lösung hat sich das Rufen eines Taxis erwiesen.

c. Schriftliche Dokumentation der Situation:

Über den Vorfall wird unter Beiziehung des Betriebsrates und allfälliger Unbeteiligter ein schriftliches Protokoll erstellt. Dieses wird bei jener Person bzw. jenem/r Vorgesetzten

sicher verwahrt, die das jeweilige Gespräch federführend geführt hat, und ist nicht zum Personalakt zu nehmen.

d. Gespräch:

Am nächstmöglichen Arbeitstag wird von den Vorgesetzten mit der betroffenen Person ein Gespräch geführt. Dieses Gespräch findet unter Beiziehung des Betriebsrats statt, sofern die betroffene Person sich nicht gegen diese Beiziehung ausspricht. Dabei ist zu erörtern, ob im Betrieb vorgesehene Unterstützungsmaßnahmen bzw. Interventionen (Vorgehen nach dem für den Betrieb vereinbarten Stufenplan) zum Tragen kommen sollen.

### **§ 8 Wiedereingliederung nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit**

1. Der Stufenplan im Anhang dient als Richtlinie, wie bei Anlassfällen in der Praxis einheitlich vorgegangen wird. Dieser kommt beginnend bei Verstößen gegen Pflichten oder bei Störungen in Zusammenhang mit Alkohol oder anderen Suchtmitteln zum Einsatz.
2. Erfolgt im Rahmen des Stufenplans die Inanspruchnahme einer (auch stationären) Therapie durch betroffene MitarbeiterInnen, so sind diese nach deren Abschluss bzw. nach Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit (Gesundschreibung) wieder in den Betrieb einzugliedern (vgl. § 6 Abs. 1 ASchG). Damit ist insbesondere die Herstellung geeigneter Arbeitsbedingungen gemeint (z. B. Anpassung der Arbeitsaufgaben, Arbeitsbereich etc.). Die SDW unterstützt bei der Suche nach geeigneten Angeboten und übernimmt die Kosten der Therapie, die als Krankenstand bzw. Arztbesuch gilt.

### **§ 9 Involvierte KollegInnen**

1. KollegInnen, die ein auffälliges Verhalten von KollegInnen wahrnehmen, das auf einen problematischen Suchtmittelkonsum hindeutet, haben die Möglichkeit im Rahmen der betrieblichen Präventionsstrukturen Unterstützung in Hinblick auf weitere Handlungsschritte, einzufordern. Ansprechpersonen sind: Mitglieder des Betriebsrats.
2. Bei akuter Gefährdung der Arbeitssicherheit in Folge von Suchtmittelkonsum sind MitarbeiterInnen verpflichtet, unverzüglich Vorgesetzte zu informieren und notwendige





Maßnahmen zu treffen, um andere ArbeitnehmerInnen nicht zu gefährden. Dieses Handeln entbindet die SDW nicht von ihrer grundsätzlichen Verantwortung und Fürsorgepflicht hinsichtlich der Sicherheit und Gesundheit aller Beschäftigten.

### **§ 10 Datenschutz, Vertraulichkeit, Schweigepflicht**

Alle Gespräche, Informationen und Aufzeichnungen in Zusammenhang mit Auffälligkeiten von MitarbeiterInnen bzw. Interventionen unterliegen der Verschwiegenheits- und Geheimhaltungspflicht. Diese dürfen einzig und allein zur Problemlösung in Zusammenhang mit Störungen des Arbeitsablaufes durch Suchtmittel verwendet werden. Jede andere Nutzung ist ausdrücklich untersagt. Die SDW verzichtet ausdrücklich darauf, Informationen, die unter Verletzung der Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung gewonnen wurden, als Beweismittel zur Begründung arbeitsrechtlicher Maßnahmen zu verwenden.

### **§ 11 Gültigkeit und Übergangsbestimmung**

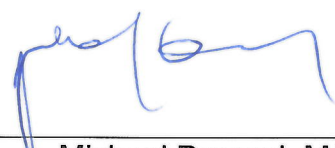
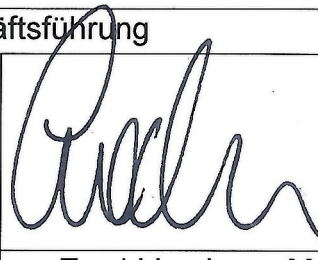

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterschrift auf unbefristete Zeit in Kraft.
2. Eine Kündigung der Betriebsvereinbarung muss mittels eingeschriebenen Briefes und kann ausschließlich ein halbes Jahr im Voraus zum Jahresende erfolgen.

### **§ 12 Streitbeilegungsverfahren**

1. Für Streitigkeiten über die Anwendung dieser Betriebsvereinbarung wird ein Streitbeilegungsforum eingerichtet. Dieses setzt sich aus je zwei VertreterInnen der Geschäftsführung und des Betriebsrates zusammen und muss innerhalb von 14 Tagen ab Kenntnis der Anrufung (Information an den Betriebsrat bzw. die Geschäftsführung) tagen.
2. Bei konkreten Streitfällen sind die betroffenen Beschäftigten und die unmittelbaren Vorgesetzten beizuziehen.



Wien, am 9. Dezember 2019

| für die Geschäftsführung  |   | für den Betriebsrat   |
|---|---|---|
|  |  |  |
| Michael Dressel, MA<br>Geschäftsführer  | Ewald Lochner, MA<br>Geschäftsführer  | Mag. Alexander Magnus<br>Betriebsratsvorsitzender                                   |

Anhang:

- ANHANG 1: Informationen für MitarbeiterInnen (Aug. 2018)
- ANHANG 2: Ein Leitfadens für Führungskräfte (Nov. 2016)
- ANHANG 3: Stufenplan für Interventionen