

Musterbetriebsvereinbarung

Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten von Fraport, Frankfurt Airport Services Worldwide. Leitende Angestellte schließen sich der Vereinbarung an.

Ziele der Betriebsvereinbarung

Ziel ist es,

- die Arbeitswelt suchtmittelfrei zu gestalten
- durch die Gleichbehandlung aller Beschäftigten im Unternehmen eine breite Akzeptanz dieser BV zu sichern und allen Beteiligten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand zu geben.

Weitere Ziele sind durch präventive Maßnahmen

- die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten,
- die zwischenmenschlichen Beziehungen zu fördern,
- den Gefährdeten und abhängig Kranken ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten.

Rolle der Führungskräfte

Neben der Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeiter/innen besteht eine wesentliche Führungsaufgabe der Vorgesetzten darin, für einen reibungslosen Dienstablauf in ihrem Zuständigkeitsbereich zu sorgen. Aufgrund dieser Verantwortung haben sie eine wichtige Vorbild- und Schlüsselfunktion bei den Maßnahmen gegen die Auswirkungen von Alkohol- und anderem Suchtmittelmißbrauch am Arbeitsplatz. Das Vorbild, das Vorgesetzte geben, entscheidet wesentlich darüber, wie ernst Mitarbeiter/innen die gebotene Nüchternheit am Arbeitsplatz nehmen. Der/die Vorgesetzte sollte seinen/ihren vorbildhaft gestellten, d. h. auf jegliche Art von Alkohol und Rauschmitteln am Arbeitsplatz verzichten.

Konsequentes Handeln ist die grundsätzliche Voraussetzung für einen bewußten Umgang mit der Suchtproblematik am Arbeitsplatz.

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, daß ein/e Mitarbeiter/in Suchtmittel zu sich genommen hat, sollte der/die Betroffene grundsätzlich angesprochen werden. Arbeitnehmer, die nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht beschäftigt werden. Die zu treffenden Sicherungsmaßnahmen beziehen sich auch auf Gefahren, die sich aus dem Antritt des Heimweges ergeben können. Grundsätzlich muß ein Arbeitgeber eine/n unter Rauschmitteleinwirkung stehende/n Mitarbeiter/in daran hindern, den Heimweg mit dem eigenen Kfz. anzutreten. In Betracht käme eine Benachrichtigung der Angehörigen oder ein Heimtransport mit VTM oder den Fahrdienst.

Kommt es wiederholt zu rauschmittelbedingten Auffälligkeiten, sollten andere Ansprechpartner im Betrieb, wie Personalbetreuung, Betriebsrat und vor allem die Suchtberatung einbezogen werden. Die Beteiligung wird je nach Lage des Einzelfalls unterschiedlich sein. Wichtig vielmehr, daß ein konstanter Prozeß eingeleitet wird, dem klare Vereinbarungen mit allen Beteiligten zugrunde liegen.

Schulungsmaßnahmen

Alle Mitarbeiter/innen mit Führungsverantwortung werden verpflichtet, an Schulungen zum Thema „Suchtproblematik“ teilzunehmen. Hierbei geht es einerseits um die Erzeugung eines entsprechenden Problembewußtseins, andererseits werden die gesundheits- und unfallgefährdenden Auswirkungen des mißbräuchlichen Konsums von Alkohol, Medikamenten, Drogen vermittelt. Besondere Bedeutung haben hierbei auch Praktiken für den Umgang mit Suchtkranken (z.B. Gesprächsführung).

Um den präventiven Charakter sämtlicher Maßnahmen zu unterstützen, wird es über das reguläre Schulungsangebot hinaus Informationsveranstaltungen zu diesem Thema geben.

Einbindung der Suchtberatung, Personalbetreuung, BR und Fachabteilung

Ziel ist es, den Betroffenen eine Hilfestellung zu geben, was jedoch nicht heißt, daß sie vor den erforderlichen Konsequenzen geschützt werden.

Der Einstieg in das unten aufgezeigte Schema kann je nach Fall individuell gehandhabt werden.

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, daß ein Beschäftigter unter dem Einfluß eines Sucht-/Rauschmittels steht (schon dies würde eine Pflichtverletzung darstellen), haben die jeweiligen Vorgesetzten aufgrund der Fürsorgepflicht mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen.

Den Betroffenen werden die Auffälligkeiten geschildert und ggf. die arbeitsvertraglichen Verletzungen dargelegt (Unpünktlichkeit, unentschuldigte Kurzfehlzeiten, Unzuverlässigkeit, Störung des Arbeitsfriedens, starke Leistungsschwankungen usw.). Den Betroffenen wird gesagt, daß das negative Arbeitsverhalten vermutlich auf einen Suchtmittelmißbrauch zurückzuführen ist. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Den Betroffenen wird aber das nächste Konfliktgespräch für den Fall angekündigt, falls es erneut zu suchtmittelbedingten Beeinträchtigungen der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen kommt. Das Gespräch wird dokumentiert.

Vermitteln Betroffene erneut den Eindruck unter dem Einfluß eines Sucht/Rauschmittels zu stehen und können sie deshalb ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht mehr nachkommen, kommt es durch den Vorgesetzten der Dienststelle, unter Einbindung der Suchtberatung, zu einem Zweitgespräch (je nach Notwendigkeit sollte PLS-P3 eingeschaltet werden). Den Betroffenen werden die internen und externen Hilfsangebote/ Beratungsmöglichkeiten dargelegt und angeboten. Eventuelle Konsequenzen werden durch die zuständige Stelle festgelegt.

Kommt es im Zusammenhang mit Sucht-/Rauschmitteln zu einer Abmahnung, lädt die PLS-P3 zu einem Gespräch unter Beteiligung der betroffenen Stellen (Abteilung, Suchtberatung, BR) ein. Den Betroffenen wird in diesem Gespräch unmißverständlich ihre Situation vor Augen geführt. Sie werden auf ihren Suchtmittelmißbrauch angesprochen. Die Betroffenen werden aufgefordert, die aufgezeigten Hilfsangebote wahrzunehmen (möglichst sofort eine Terminvereinbarung mit der Suchtberatung). Den Betroffenen werden die zu erwartenden weiterführenden Konsequenzen bei erneuter Auffälligkeit dargestellt.

Kommt es zu einer Verhaltensänderung und verhalten sich Betroffene nicht kooperativ bezüglich der vereinbarten Hilfsmaßnahmen und kommt es zu einer erneuten Auffälligkeit, werden entsprechende arbeitsrechtliche Maßnahmen eingeleitet.

Innerbetriebliche Hilfsmaßnahmen

- Die Suchtberatung bei PSL-G steht allen Fraport-Beschäftigten zur Verfügung. Die Inanspruchnahme dieser Einrichtung ist freiwillig.
- Die Suchtberatung (SB) gibt Führungskräften Informationen und aktive Unterstützung bei der Gesprächsführung mit Betroffenen.
- Die Suchtberatung bietet Betroffenen
 - Einzelberatung
 - Paargespräche
 - Vermittlung in Selbsthilfegruppen
 - Motivationsgespräche
 - Vermittlung an externe Suchtberater
 - Unterstützung bei Entgiftungsbehandlung
 - Vermittlung in Reha-Klinik (incl. Antragsverfahren, Auswahl der Klinik, Anreise, Aufnahmegespräch)
 - Bei Rückkehr an den Arbeitsplatz Gespräch zur Wiedereingliederung
 - Angebot zur Teilnahme an der betrieblichen Selbsthilfegruppe
 - Krisenintervention
 - Rückfallbearbeitung
 - Hilfe bei Führerscheinentzug wegen Alkohol

Die Gespräche bei der Suchtberatung sind vertraulich. Hierfür stehen auch die Suchtkrankenhelfer zur Verfügung, die aktive Unterstützung leisten können.

Führerscheinentzug aufgrund von Rauschmittelmißbrauch

Grundsätzlich gilt – wie in den Verkehrs- und Zulassungsregeln festgelegt: Die interne Fahrerlaubnis ist an den Besitz einer gültigen amtlichen Fahrerlaubnis gekoppelt.

Wer die Fahrerlaubnis wegen Alkohol oder anderer Rauschmittel verliert, dem ist damit auch die interne Fahrerlaubnis zu entziehen.

Wird die amtliche Fahrerlaubnis aufgrund obengenannter Gründe entzogen, wird der/die Betroffene – sofern diese/r mit Fahr- und Steuertätigkeit betraut ist – verpflichtet, mit der Suchtberatung in Kontakt zu treten und sich bei der Arbeitsmedizin einer Untersuchung zu unterziehen.

Wird der Führerschein erstmalig entzogen, wird der/die Betroffene zur Teilnahme an einer Informationsveranstaltung verpflichtet, um somit eine Unterstützung zur Wiedererlangung der Fahrerlaubnis zu geben.

Ein erneuter Einsatz für eine Fahr- und Steuertätigkeit ist nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Arbeitsmedizin möglich.

Beim zweiten Führerscheinentzug wegen Alkohol- oder Rauschmittelmißbrauch erfolgt kein Einsatz mehr mit Fahr- und Steuertätigkeit.

Beschäftigte, die ihre Rauschmittelabhängigkeit überwunden haben, sollen nach Absprache, keiner Einschränkung unterliegen.

Konsequenzen

Konsequenzen sind erforderlich:

- um die Glaubwürdigkeit des Vorgesetzten, der Dienststelle und der FAG sicherzustellen
- um den Betroffenen die Möglichkeit zu geben, sich ihrer Situation bewußt zu werden und eine positive Verhaltensänderung herbeizuführen.

Sollte sich keine Verhaltensänderung ergeben, greifen konsequent die Maßnahmen des Arbeitsrechts.

Walter Gaber
Director medical Services
Fraport
19.04.2001