

TELENORMA	Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen	Ordnungs-Nr. 8.3
	Betriebsvereinbarung zwischen Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat der TELENORMA GmbH vom 16.12.1991	Seite 1
PAA-Fr		

Räumlicher Geltungsbereich : TELENORMA GmbH

Persönlicher Geltungsbereich: Alle Mitarbeiter, mit Ausnahme der Leitenden Angestellten gemäß § 5, Abs. 3 BetrVG

Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat sind übereinstimmend der Ansicht, daß Mitarbeitern, die durch Alkohol, Medikamente oder Drogen (Suchtmittel) suchtabhängig oder -gefährdet sind, betriebliche Hilfe angeboten werden soll, um möglichst frühzeitig auf eine im Einzelfall notwendige ambulante oder stationäre Behandlung hinzuwirken. Außerdem sollen die Mitarbeiter und Vorgesetzten über Suchterkrankungen aufgeklärt und die Zusammenarbeit mit externen Suchtberatungsstellen verbessert werden.

Um in allen Betrieben nach einheitlichen Grundsätzen vorzugehen, vereinbaren Geschäftsführung und Gesamtbetriebsrat die nachfolgenden Regelungen:

§ 1

Zuständigkeit

Die Unterrichtung und Beratung von Mitarbeitern sowie Vorgesetzten in Suchtfragen, die Motivierung der Betroffenen zu therapeutischen Maßnahmen, die Einleitung von konkreten Hilfen und die Nachsorge erfolgen grundsätzlich durch den Betriebsärztlichen Dienst. Dieser stimmt im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen seine Vorgehensweise mit der zuständigen Personalabteilung ab. Außerdem ist der Betriebsrat im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen und der in dieser Betriebsvereinbarung vorgesehenen Regelungen zu beteiligen.

§ 2

Helfer

1. Zur Unterstützung des Betriebsärztlichen Dienstes können geeignete Mitarbeiter, die bereit sind, sich für Suchtgefährdete und -kranke einzusetzen, in Abstimmung mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat als Helfer zugezogen werden.

TELENORMA	Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen	Ordnungs-Nr. 8.3
		Seite 2
PAA-Fr		

2. Die Helfer werden durch geeignete Schulungsmaßnahmen auf ihre Aufgaben vorbereitet; eine Verdienstminderung tritt hierdurch nicht ein.

3. Die Helfer werden für ihre Tätigkeit von ihrem Vorgesetzten (Meister/Abteilungsleiter) während der betrieblichen Arbeitszeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts von der Arbeit freigestellt. Die Freistellung beträgt in der Regel nicht mehr als 8 Stunden/Monat; auf betriebliche Belange ist Rücksicht zu nehmen.

4. Die Helfer haben – außer gegenüber dem Betriebsärztlichen Dienst – über alle ihnen bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten von Mitarbeitern strenge Verschwiegenheit zu wahren. Für die Verschwiegenheit des Betriebsärztlichen Dienstes gelten die gesetzlichen Bestimmungen.

5. Die Helfer können jederzeit ihr Amt niederlegen; sie unterrichten in diesem Fall den Betriebsärztlichen Dienst über den jeweiligen Stand ihrer Hilfsmaßnahmen.

§ 3

Betriebliche Hilfsmaßnahmen

1. Die betriebliche Hilfe besteht aus zeitlich gestaffelten Angeboten, Auflagen und Maßnahmen.

2. Hat der Vorgesetzte den Verdacht, daß bei einem seiner Mitarbeiter eine Suchterkrankung oder –gefährdung vorliegt, so führt er nach Beratung mit dem Betriebsärztlichen Dienst oder einem Helfer mit dem betreffenden Mitarbeiter ein vertrauliches Gespräch. Er unterrichtet hierüber den Betriebsärztlichen Dienst oder den Helfer. Diese beraten den Mitarbeiter und zeigen ihm erforderlichenfalls Wege auf, damit dieser seiner Suchterkrankung oder –gefährdung entgegenwirken kann.

Der Vorgesetzte unterrichtet 3 Monate nach seinem ersten Gespräch mit dem Betroffenen die Personalabteilung über die von ihm vermutete Suchterkrankung oder –gefährdung des Mitarbeiters, wenn er nach Rücksprache mit dem Betriebsärztlichen Dienst oder einem Helfer der Auffassung ist, daß der Betroffene nicht bereit ist, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um seiner Suchterkrankung oder –gefährdung entgegenzuwirken.

TELENORMA		Ordnungs-Nr. 8.3
PAA-Fr	Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen	Seite 3

3. Die Personalabteilung unterrichtet den Betriebsrat über die Suchterkrankung oder -gefährdung des Mitarbeiters rechtzeitig vor Durchführung weiterer Gespräche. Zu dem ersten Gespräch zieht sie den Vorgesetzten, den Betriebsärztlichen Dienst sowie auf Wunsch des Mitarbeiters das für Sozialfragen zuständige Betriebsratsmitglied sowie bei einem Schwerbehinderten den Vertrauensmann der Schwerbehinderten hinzu. Dem Mitarbeiter kann empfohlen werden, eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen, sich einer Selbsthilfegruppe anzuschließen oder sich in ambulante oder stationäre Behandlung zu begeben. Alle Gespräche gem. Abs. (2) und (3) 1. Abschnitt werden nicht zum Anlaß für Disziplinarmaßnahmen und einseitige personelle Einzelmaßnahmen genommen.

4 Wochen nach diesem Gespräch kann die Personalabteilung mit dem gleichen Teilnehmerkreis ein zweites Gespräch führen, in dem geklärt wird, inwieweit der Betroffene bereit ist, die empfohlenen Hilfsmaßnahmen durchzuführen.

4. Hat der Betroffene die erforderlichen Maßnahmen, die in den vorangegangenen Gesprächen empfohlen wurden, nicht eingeleitet und hat die Suchterkrankung oder -gefährdung Auswirkung auf arbeitsvertragliche Pflichten (hohe Fehlzeiten, Schlecht- oder Minderleistungen, sonstige Verstöße gegen arbeitsvertragliche Pflichten), kann nach dem zweiten Gespräch die erste arbeitsvertragliche Konsequenz (Verwarnung oder Abmahnung) gezogen werden. Die Befolgung der empfohlenen Hilfsmaßnahmen wird dem Betroffenen zur Auflage gemacht. Die Sicherheitsfachkräfte werden von der besonderen Gefährdung des Mitarbeiters verständigt.

5. Erfüllt der Betroffene weiterhin nicht seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis und befolgt er empfohlene Maßnahmen nicht, kann nach Ablauf einer Frist von weiteren 4 Wochen die zweite Disziplinarmaßnahme (Verwarnung oder Abmahnung) erfolgen. Dem Betroffenen ist aufzuzeigen, daß die Kündigung des Arbeitsverhältnisses beabsichtigt ist, wenn das Hilfsangebot nicht angenommen wird und weiterhin Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfüllt werden.

6. Befolgt der Betroffene die Auflagen nicht und kann er weiterhin seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis nicht ordnungsgemäß erfüllen, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gekündigt werden. Das Arbeitsverhältnis wird fristgemäß gekündigt, sofern nicht nach den vorliegenden Umständen die Einhaltung der Kündigungsfrist unzumutbar ist.

TELENORMA	Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen	Ordnungs-Nr. 8.3
		Seite 4
PAA-Fr		

Bei Ausspruch der Kündigung soll in allen Fällen darauf Rücksicht genommen werden, daß die Entziehungsbehandlung möglichst unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses angetreten werden kann.

Mit der Kündigung wird dem Betroffenen die Wiedereinstellung für den Fall zugesichert, daß er innerhalb eines Jahres nach seinem Ausscheiden durch ärztliches Zeugnis nachweist, daß die Entziehungsbehandlung erfolgreich abgeschlossen und er zum Zeitpunkt der von der Firma vorzunehmenden Einstellung als abstinent anzusehen ist.

Die Zusicherung der Wiedereinstellung begründet nur einen Anspruch auf Beschäftigung an einem gleichwertigen, nicht jedoch am alten Arbeitsplatz. Im Falle einer Wiedereinstellung wird die frühere Dienstzeit nach Ablauf von 2 Jahren angerechnet, sofern der Betroffene bis zu diesem Zeitpunkt nicht wieder rückfällig geworden ist.

§ 4

Vorgehensweise bei Rückfällen

1. Bei Rückfällen nach einer erfolgreichen Entziehungsbehandlung oder sonstigen Hilfsmaßnahmen wird grundsätzlich individuell unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles entschieden, welche Maßnahmen getroffen werden.

In der Regel setzen die Maßnahmen mit einem Gespräch nach § 3 Abs. 3. dieser Betriebsvereinbarung ein. Die in der Betriebsvereinbarung festgelegten Fristen können – wenn es von dem Betriebsärztlichen Dienst befürwortet wird – verkürzt werden.

2. In Fällen, in denen wiedereingestellte Mitarbeiter in den ersten zwei Jahren nach Wiedereinstellung rückfällig werden, kann das Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates gekündigt werden, ohne daß es zuvor noch weiterer Gespräche oder Maßnahmen nach § 3 dieser Betriebsvereinbarung bedarf. Der Betroffene erhält die Zusage, daß ihm nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage ein arbeitsgerichtlicher Vergleich angeboten wird. In diesem Vergleich wird dem Mitarbeiter zugesagt, ihn

TELENORMA PAA-Fr	Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen	Ordnungs-Nr. 8.3
		Seite 5

- nach erfolgreicher Entziehungsbehandlung zunächst auf die Dauer von 2 Jahren befristet wieder einzustellen und dieses befristete Arbeitsverhältnis unter Beachtung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nur zu kündigen, wenn der Mitarbeiter erneut rückfällig wird. Voraussetzung für eine Wiedereinstellung ist dabei wiederum, daß der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres nach seinem Ausscheiden durch ärztliches Zeugnis nachweist, daß die Entziehungsbehandlung erfolgreich abgeschlossen und er zum Zeitpunkt der von der Firma vorzunehmenden Einstellung als abstinent anzusehen ist

- nach Ablauf der Befristung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen, wenn bis zu diesem Zeitpunkt das befristete Arbeitsverhältnis noch nicht gekündigt ist; die früheren Dienstzeiten des Betroffenen werden zum Zeitpunkt der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angerechnet.

Für Kündigungen aus sonstigen Gründen gelten die gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Bestimmungen.

§ 5

Wiedereingliederung

Bei einer Wiedereingliederung nach erfolgreicher Behandlung wirken Personalabteilung, Betriebsärztlicher Dienst, Betriebsrat sowie frühere und neue Vorgesetzte zusammen. Sie beraten mit dem Betroffenen über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz. Die Vorgesetzten und andere Mitarbeiter, mit denen der Betroffene zu tun hat, werden vertraulich auf die Problematik hingewiesen, um eine Wiedereingliederung zu erleichtern. Bei allen Maßnahmen ist auf das Ehrgefühl des Mitarbeiters Rücksicht zu nehmen.

Bei Arbeitern und Tarifangestellten, die wegen einer Suchtgefährdung oder -erkrankung der Personalabteilung gemäß § 3 der Betriebsvereinbarung gemeldet waren und an einer stationären oder ambulanten Therapie teilgenommen haben, wird die Leistungsbeurteilung zum üblichen Zeitpunkt nur vorgenommen, wenn der Mitarbeiter nach Abschluß der Therapie wieder mindestens 6 Monate im Betrieb war. Ist dies nicht der Fall, erfolgt die Leistungsbeurteilung erst wieder an dem darauffolgenden betriebsüblichen Beurteilungstermin. Bis dahin richtet sich die Leistungszulage nach der bisherigen Leistungsbeurteilung.

TELENORMA	Betriebliche Hilfsmaßnahmen bei Suchterkrankungen	Ordnungs-Nr. 8.3
PAA-Fr		Seite 6

§ 6

Inkrafttreten, Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung tritt zum Zeitpunkt der Unterschriftsleistung in Kraft und gilt für alle Betriebe der TELENORMA GmbH.

Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende gekündigt werden und wirkt nach Ablauf der Kündigungsfrist nicht nach.

Frankfurt, den 16. Dezember 1991

Gesamtbetriebsrat der
TELENORMA GmbH

Geschäftsführung der
TELENORMA GmbH

Brüggemann Jaquet
Suchterkrankungen / SuchtErk.doc

Sperl Dr. Oesterreich