

7.7. Vorbeugungspolitik in Sachen Alkohol und Drogen im Unternehmen

Infolge des überberuflichen Abkommens 2007-2008, dem zufolge:

- sowohl das Verantwortungsgefühl der Arbeitgeber als auch das der Arbeitnehmer in Bezug auf den Alkohol- und Drogenkonsum geweckt werden muss,
- eine vorbeugende Alkohol- und Drogenpolitik notwendig ist, ist das kollektive Arbeitsabkommen Nr. 100 abgeschlossen worden.

Dieses Arbeitsabkommen ist kraft des Königlichen Erlasses vom 28.06.2009 (B.S. vom 13.07.2009) Pflicht.

Tragweite des Arbeitsabkommens

- Ziel dieses Arbeitsabkommens ist die Vorbeugung. Der Nachdruck liegt dabei auf den Arbeitsleistungen, womit sich durch Alkohol- oder Drogenkonsum bedingte Funktionsstörungen am Arbeitsplatz angehen lassen. Auf diese Weise kann Vorbeugung betrieben und bei Bedarf Hilfe geleistet werden.
- Das Arbeitsabkommen legt Mindestregeln fest, die von der vorbeugenden Alkohol- und Drogenpolitik zu erfüllen sind. Der Arbeitgeber hat jedoch die Möglichkeit, seine Politik näher auszufeuern, um die Bedürfnisse und Besonderheiten seines Unternehmens zu berücksichtigen.
- Die vorbeugende Alkohol- und Drogenpolitik muss Bestandteil der allgemeinen Personalpolitik des Unternehmens und der umfassenden Gesundheits- und Sicherheitspolitik sein (s. Art. 5 des Gesetz über das Wohlbefinden vom 4.8.1996).
- Es ist von entscheidender Bedeutung, zu einem allgemeinen Konsens in Bezug auf diese Politik zu gelangen. Deren Wirksamkeit wird durch eine gute Kommunikation und eine möglichst breite Unterstützung begünstigt.
- Das Arbeitsabkommen bezieht sich auf folgende Elemente:
 - Vorbeugung durch Aufklärung und Schulung
 - konkrete Regeln in Bezug auf die Verfügbarkeit und den Genuss von Alkohol und/oder Drogen
 - verschiedene Verfahren zur Berücksichtigung problematischer Verhaltensweisen im Zusammenhang mit dem Genuss von Alkohol und/oder Drogen
 - Verfahren für die Umsetzung angekündigter oder nicht angekündigter Tests
 - Hilfe und Unterstützung für die Personen, die Probleme bereiten oder an einem Problem leiden.

Anwendungsbereich

- Alle Arbeitgeber des **privaten Sektors**, auch dann, wenn sie lediglich einen Arbeitnehmer beschäftigen.
- Alle Arbeitnehmer des privaten Sektors, wobei unter bestimmten Bedingungen je nach Zielgruppe Unterschiede möglich sind.

Was muss der Arbeitgeber (ab dem 1. April 2010) konkret unternehmen?

A. Allgemeines

Phase 1:

- Festlegung der Ausgangspunkte und der Zielsetzungen seiner Vorbeugungspolitik in Sachen Alkohol und Drogen.
- Ausarbeitung einer politischen Erklärung oder einer Absichtserklärung mit den Schwerpunkten der vorbeugenden Alkohol- und Drogenpolitik.

Phase 2 (sofern dies von der Umsetzung der Ausgangspunkte und der Zielsetzungen verlangt wird):

- Festlegung der Regeln in Bezug auf
 - die Verfügbarkeit von Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz
 - das Mitbringen von Alkohol und Drogen an den Arbeitsplatz
 - den arbeitsbedingten Genuss von Alkohol und Drogen
- Aufstellung der Verfahren in Bezug auf:
 - die Feststellung einer Funktionsstörung am Arbeitsplatz infolge eines etwaigen Alkohol- oder Drogenkonsums
 - die Feststellung einer Übertretung der oben stehenden Regeln
 - Erklärung des Verfahrens im Falle einer Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers (Begleitung nach Hause,...)

Bei den Verfahren der 2. Phase kann man ebenfalls vorsehen, die Arbeitnehmer Alkohol- oder Drogentests zu unterziehen, um eine Funktionsstörung, die möglicherweise auf den Genuss von Alkohol oder Drogen zurückzuführen ist, festzustellen. In diesem Rahmen sind verschiedene spezifische Bedingungen zu erfüllen.

B. Konzertierung

- Der Ausschuss für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz und der Betriebsrat sind zu informieren. Sie müssen im Rahmen ihrer jeweiligen Zuständigkeiten eine Stellungnahme dazu abgeben.
- In Ermangelung eines Ausschusses oder einer Gewerkschaftsdelegation müssen die Arbeitnehmer direkt beteiligt werden.
- Der externe und/oder interne Dienst für Gefahrenverhütung und Schutz am Arbeitsplatz ist zu konsultieren.

C. Information

- Die angemessenen Maßnahmen treffen, um dafür Sorge zu tragen, dass die Mitglieder der Hierarchie und die Arbeitnehmer alle notwendigen Informationen erhalten.
 - bei Dienstantritt
 - jedes Mal, wenn es sich als erforderlich erweist
- Die beiden Phasen sind in die Arbeitsordnung aufzunehmen:
 - Phase 1: ohne Änderungsverfahren
 - Phase 2: mit Änderungsverfahren

D. Schulung

- Bereitstellung der angemessenen Anweisungen hinsichtlich der Aufgaben, Verpflichtungen, Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer und insbesondere der Hierarchie.

E. Sonstiges

- Die Hierarchie und die Arbeitnehmer haben ebenfalls Verpflichtungen bezüglich der Ausführung der Politik, die den Verpflichtungen des Gesetzes über das Wohlbefinden entsprechen.
- Der Vorbeugungsberater kann innerhalb dieser Politik eine mahnende Rolle spielen.
- Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Politik regelmäßig nach Absprache mit der Hierarchie und dem externen und/oder internen Gefahrenverhütungsdienst zu bewerten.
- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den AGSA über die Bewertung des dynamischen Risikomanagementsystems, den globalen Gefahrenverhütungsplan und den jährlichen Aktionsplan in Bezug auf die Politik zu konsultieren.

IN DIE ARBEITSORDNUNG AUFZUNEHMENDE KLAUSEL – PHASE 1

Grundsätze der präventiven Alkohol- und Drogenpolitik

1. Das Unternehmen hat eine präventive Alkohol- und Drogenpolitik erarbeitet, weil sich alkohol- und drogenbedingte Probleme negativ auf die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und ihr Umfeld auswirken. Außerdem beeinträchtigen sie die Leistung des Unternehmens.
2. Diese Politik bezieht sich auf die Alkohol- und Drogenprobleme am Arbeitsplatz oder mit Auswirkungen auf die Arbeit. Unter „Drogen“ sind ebenfalls psychoaktive Medikamente zu verstehen.
3. Da jeder von dieser Problematik betroffen sein kann, gilt die Alkohol- und Drogenpolitik für alle Arbeitnehmer des Unternehmens unabhängig von ihrer hierarchischen Stufe. Die Politik wird bei jedem alkohol- oder drogenbedingten Problem systematisch angewandt.
4. Sinn und Zweck dieser Politik ist es, alkohol- und drogenbedingte Probleme zu vermeiden und schnell zu reagieren, falls sie trotz allem auftreten sollten. Die Arbeitnehmer müssen die Möglichkeit haben zu reagieren, um ihre Arbeit zu behalten.
5. Sowohl der Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmer sind für die Prävention und/oder die Behandlung alkohol- oder drogenbedingter Probleme verantwortlich:
 - Jeder Arbeitnehmer muss entsprechend seinen Möglichkeiten einen Beitrag zur Alkohol- und Drogenpolitik innerhalb des Unternehmens leisten.
 - Die Führungskräfte, die mit einem Mitarbeiter konfrontiert sind, der möglicherweise alkohol- oder drogenbedingte Probleme hat, müssen sich des Problems annehmen, indem sie auf die Werkzeuge der allgemeinen Personalpolitik zurückgreifen (Verfolgung der Funktionstüchtigkeit und Arbeitsordnung).
 - Die Gefahrenverhütungsberater müssen den Arbeitnehmer ermutigen, sich seinem Alkohol- oder Drogenproblem zu stellen und bei Bedarf möglicherweise externe Hilfe anzunehmen.
 - Die letztendliche Verantwortung für die Ausführung der Politik obliegt dem Arbeitgeber.

6. Aus diesem Grunde wird dem leitenden Personal empfohlen, das (etwaige) Alkohol- oder Drogenproblem mit dem Arbeitnehmer aus Sicht seiner Arbeitstauglichkeit, d.h. seiner Leistungen und seiner Beziehungen am Arbeitsplatz anzusprechen.
Sollte festgestellt werden, dass die Leistungen des Arbeitnehmers höchstwahrscheinlich aufgrund eines übermäßigen Alkohol- oder Drogenkonsums nachlassen, kann der Arbeitgeber diese Feststellung von etwaigen Zeugen (weiteren Arbeitnehmern, leitendem Personal, Lieferanten ...) schriftlich festhalten lassen. Diese Berichte können sich u.a. auf ein unangemessenes, nicht rentables oder gefährliches Verhalten beziehen.
Im Falle ernster Leistungsprobleme kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer verbieten, seine Arbeit aufzunehmen oder fortzuführen.

Ziele der präventiven Alkohol- und Drogenpolitik

1. Sensibilisierung über die passenden Kanäle und Eröffnung der Debatte bezüglich dieser Problematik innerhalb des Unternehmens.
2. Darauf achten, dass der gelegentliche Genuss in Gesellschaft nicht in einen problematischen Konsum umschlägt.
3. Darauf achten, dass der Genuss vor den oder während der Arbeitszeiten die Arbeitsleistungen nicht beeinträchtigt.
4. Darauf achten, bereits möglichst früh problematische Situationen zu erkennen, indem der entscheidenden Rolle der Führungsebene in dieser Hinsicht besondere Beachtung geschenkt wird.

Sofern die Umsetzung der Grundsätze und Ziele dies voraussetzt, kann der Arbeitgeber, nachdem er das Verfahren für die Abänderung der Arbeitsordnung eingehalten hat, gemäß den beschränkenden Bedingungen des kollektiven Arbeitsabkommens Nr. 100 des nationalen Arbeitsrates die konkrete Umsetzung der präventiven Alkohol- und Drogenpolitik weiter vorantreiben (d.h. „Phase 2“) :

1. Verfassen von Regeln bezüglich:
 - der Verfügbarkeit (oder nicht) von Alkohol am Arbeitsplatz
 - des Mitbringens (oder nicht) von Alkohol und Drogen an den Arbeitsplatz
 - des arbeitsbedingten Genusses von Alkohol und Drogen
2. Festlegung von Verfahren, die im Falle festgestellter Funktionsstörungen am Arbeitsplatz, die möglicherweise auf den Konsum von Alkohol oder Drogen zurückzuführen sind, oder im Falle eines festgestellten Überschreitens dieser Regeln einzuhalten sind.
3. Im Falle einer festgestellten Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers Festlegung der Methode und des Verfahrens, die für die Nachhausebeförderung des betreffenden Arbeitnehmers, seine Begleitung und die Übernahme der Kosten einzuhalten sind.
4. Einplanung der Möglichkeit, die Arbeitnehmer Alkohol- oder Drogentests zu unterziehen, indem nach dem Konzertierungsverfahren beschränkende Bedingungen, Verfahren und die einzuhaltende Methode erarbeitet werden.
5. Einplanung entsprechender Sanktionen in der Arbeitsordnung.
5. Einplanung nach Absprache mit dem (den) Gefahrenverhütungsdienst(en) und dem Heilsektor einer Begleitung und einer Betreuung im Falle eines problematischen Konsums. Ein unförmliches Gespräch mit der Vertrauensperson ist gemäß der in der Arbeitsordnung im Falle eines unpassenden Verhaltens vorgesehene Methode stets möglich.

Was kann Provikmo für Sie tun?

- Provikmo steht Ihnen bei der Ausarbeitung der 1. Phase zur Seite: Ausgangspunkte, Zielsetzungen und politische Erklärung
- Falls die Ausarbeitung der 2. Phase beschlossen wird: Begleitung und Hilfe bei der Ausarbeitung der verschiedenen Pfeiler
- Die Mitglieder von Provikmo können sich per E-Mail oder telefonisch mit unserem Vorbeugungsberater für psychosoziale Aspekte in Verbindung setzen:
gestionrisques@provikmo.be oder 087/22 51 41