



Germany (1)

Country:	Germany
Name of the project:	?
Name of the company/organisation:	BAUR Versand GmbH & Co. KG
kind of company	profit organisation trade sector
Company size	Big enterprise (501 and more staff members)
Number of employees	3000
Location	Company with a headquarter and one or more other branches/locations
Main aims and objectives	help for the employees addicted to alcohol and prevention of accidents at work
main prevention strategy	Behavioural <u>and</u> structural prevention
main target groups of the project	All staff members
initiative started and implemented by	Management
How does the PPP work: Is it valid in the whole company or only in some locations or specific work areas?	All over the company/ organisation in each country
How was it developed?	It was implemented over the whole company from the beginning
Start of the PPP in the company	Between 2000 and 2009
Duration of the PPP applied	Permanent measure/offer
project is funded by	Company
financing for a successful implementation is guaranteed	Long-term (over 2 years or permanent)
Focus of the alcohol policy:	
a) Universal prevention	Complete ban on alcohol in the workplace. Alcohol testing policy e.g. works with potentially dangerous products. Managers are trained to identify alcohol problems at an early stage.

<p>b) Selective prevention</p>	<p>Linked with <i>specialist alcohol services</i> where employees with alcohol problems could be referred</p> <p>Support and care: employees could be referred to <i>external services</i> if required</p>
<p>cooperation with other companies, organisations, counsellors in the context of the PPP</p>	<p>No.</p>
<p>General tools being used</p>	<p>Alcohol policy implementation generally includes the broad dissemination of written information, training or discussion groups for employees and staff, and extra training for managers.</p> <p>Measures developed were applicable to all company employees.</p>
<p>a) Management tools</p>	<p>Alcohol awareness training for the staff takes place.</p>
<p>b) Dissemination of the Alcohol policy developed:</p>	<p>Policy contains written material on the implementation and content.</p> <p>Information disseminated in the workplace by posters <i>and by intranet</i>.</p> <p>Information packages distributed to all employees: alcohol information package and a copy of the formalised alcohol policy, including details of how and why it was set up has been adapted</p>
<p>c) Participation of the employees:</p>	<p>Organised training session for the group of employees who are responsible for the safety within the company</p> <p>Discussions involving representatives of several departments (e.g. personnel, medical services)</p>
<p>trigger for the decision to develop and to implement a workplace alcohol policy</p>	<p>High proportion of the workforce belonged to a high-risk group for alcohol misuse (e.g. hospitality sector, train drivers ...)</p> <p>Safety aspects</p> <p>Work with potentially dangerous products (accident could have far-reaching consequences)</p> <p>Policy is an important part of the workplace health promotion program</p> <p>Education campaign for young employees</p>
<p>main aims of a workplace alcohol policy</p>	<p>Improvement of the health of employees</p>
<p>the PPP has been documented (not generally applicable to laws) by</p>	<p>Yes, Human Resources department</p>
<p>course of action</p>	<p>agreement between the works council and the employer</p>

evaluation	Yes, self evaluation has been done by the company.
responsible for the evaluation	Human Resources department
Kind of evaluation	Company undertakes an annual review (by questionnaire) to establish staff familiarity with alcohol policy
main results of the PPP evaluated	Yes, absenteeism number of employees who have made use of the firm's alcohol policy decrease of accidents at work
evidence effect by the PPP for a <i>positive cost-benefit calculation for the company</i>	No.
pre-conditions for success for the PPP/ main lessons to be learnt from it	it was absolutely necessary to train the executive staff
sense to transfer the PPP to other companies <i>and/or</i> in other countries	Yes, for any point, e.g. help for the colleagues, image of the company, absenteeism
documents, reports, websites e.g. publicly available of this policy (in national language or in English) or a legal law, official guidelines by government etc.	Yes (all in German) <ul style="list-style-type: none"> • Company Agreement (2003) • Company Agreement especially for drivers (2004) • Guideline for line manager(2003)
Organisation:	BAUR Versand GmbH & Co. KG
Contact person:	Doris Bergmann
Email address:	doris.bergmann@baur.de
Organisational website:	www.baur.de

Annex 1: company agreement (2003)

**Betriebsvereinbarung
Suchtmittelmissbrauch**

Zwischen der Geschäftsführung der BAUR Versand (GmbH & Co KG)
und dem Betriebsrat der BAUR Versand (GmbH & Co KG)

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

1. Gegenstand und Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Sie gilt für alle Beschäftigten einschließlich der leitenden Mitarbeiter.

2. Grundsätzliche Feststellungen

2.1. Gründung eines „Arbeitskreises Suchtprävention“

Dem Arbeitskreis gehören ein Mitarbeiter des Bereiches PL/Abt. Soziales, ein Mitglied des BR und der Betriebsarzt an.

Aufgaben des Arbeitskreises „Suchtprävention“:

- Erstellung einer entsprechenden Betriebsvereinbarung
- Beratung der Geschäftsleitung und des Betriebsrates in allen Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen
- Planung und Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen, von Projekten und Schulungen
- Teilnahme an Schulungsmaßnahmen
- Kooperation mit psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchterkrankte
- Erstellung eines jährlichen Tätigkeitsberichtes

2.2. Anerkennung als Krankheit

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist rechtlich als eine Krankheit anerkannt. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit haben Vorrang gegenüber disziplinarischen Maßnahmen.

2.3 § 38 BGV A1

Für alle Betriebsangehörigen ist § 38 BGV A1 „Allgemeine Vorschriften“, der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften maßgeblich:

§ 38 BGV A1

„Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Versicherte, die in Folge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich selbst oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden.“

Stellt eine Führungskraft bei einem Mitarbeiter auffälliges Verhalten fest, so dass Anlass zu der Annahme von Alkohol-, Medikamenten- oder Drogenbeeinflussung besteht, hat sie aufgrund ihrer disziplinarischen Verantwortung über den weiteren Einsatz des Mitarbeiters zu entscheiden. Durch ihre Fürsorgepflicht und ihre persönliche Haftung hat die Führungskraft das Entscheidungsrecht,

anhand ihres persönlichen und subjektiven Eindrucks eine Beschäftigung des Mitarbeiters zu untersagen.

Bei Durchführung einer Entscheidung ist die Abt. PL, BR und bei Bedarf die Schwerbehindertenvertretung sofort zu informieren. Bei Nichterreichen der o. g. Personen sind diese umgehend am nächsten Arbeitstag zu informieren.

Darf ein betroffener Mitarbeiter seine betriebliche Tätigkeit wegen Suchtmittelmissbrauchs nicht fortsetzen, hat die Führungskraft dafür zu sorgen, dass der Mitarbeiter nach Hause befördert wird. Es ist darauf zu achten, dass der Betroffene nicht das eigene Fahrzeug verwendet. Aus Sicherheitsgründen muss der Betroffene per Taxi mit einer Begleitperson aus dem Unternehmen nach Hause gebracht werden.

Die dabei entstehenden Kosten sind vom Mitarbeiter zu tragen; für die ausgefallene Arbeitszeit erfolgt keine Vergütung. Eine andere Entscheidung kann im Einzelfall zwischen PL und Betriebsrat verhandelt werden.

Wichtig: Mit Alkohol ist auch in der Freizeit so umzugehen, dass sein Genuss die betrieblichen Abläufe nicht stört.

2.4. **Beweispflicht des MA**

Bestreitet der MA den Suchtmittelmissbrauch, so hat er die Möglichkeit, den Verdacht unverzüglich zu widerlegen. Hierzu kann er sich z.B. einem Alkoholtest unterziehen. Hat der MA den Verdacht widerlegt, ist er weiter zu beschäftigen.

Testgeräte sind beim Betriebsarzt stationiert.

3. **Ziele der Betriebsvereinbarung**

Diese Betriebsvereinbarung und die damit verbundenen Maßnahmen haben folgende Ziele:

- Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
- Erhöhung der Arbeitssicherheit
- Vorbeugung von Suchtmittelmissbrauch
- Bereitstellung von Hilfsangeboten für Mitarbeiter
- Gleichstellung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitern mit anderen Kranken und Verhinderung von Diskriminierung der Betroffenen
- Sicherung der Anonymität und Gleichbehandlung aller betroffenen Mitarbeiter hinsichtlich der Hilfsangebote und arbeitsrechtlichen Folgen
- Vorgabe von suchtmittelspezifischen Richtlinien für Vorgesetzte und Kollegen im Umgang mit alkoholgefährdeten und - kranken Mitarbeitern
- Modellfunktion für Mitarbeiter
- Verhinderung von Mobbing

4. **Disziplinarischer Ablauf**

4.1. **Vier-Stufen-Plan (siehe Anlage 2)**

1. Stufe: Vertrauliches Gespräch Vorgesetzter - MA
2. Stufe: Information des Arbeitskreises „Suchtprävention“
Untersuchung beim Betriebsarzt,
Gesprächstermin bei der Suchtberatungsstelle/im Betrieb
3. Stufe: Annahme der Hilfsangebote bzw. Abmahnung
4. Stufe: Aufnahme einer Therapie bzw. Kündigung

4.2. **Wiedereingliederung**

Nach erfolgreicher Therapie nimmt der Mitarbeiter seine Arbeit an seinem alten Arbeitsplatz wieder auf. Sollte der alte Arbeitsplatz aus betrieblichen Gründen nicht mehr verfügbar sein, so wird ein

vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten. Der unmittelbare Vorgesetzte, und die im Arbeitskreis „Suchtprävention“ tätigen Mitglieder der Abt. P&S Soziales und BR führen mit dem Betroffenen ein Gespräch. Ziel dieses Gespräches ist es, den abstinenten Betroffenen bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen.

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, sich nach Abschluss einer entsprechenden Behandlungsmaßnahme zunächst für den Zeitraum von einem Jahr weiterhin einer Selbsthilfegruppe anzuschließen. Bei erfolgreicher Wiedereingliederung und Abstinenz werden nach zwei Jahren alle Hinweise auf die frühere Abhängigkeit, einschließlich etwaiger Abmahnungen aus der Personalakte entfernt.

5. **Aufklärung/Prävention**

Die Mitarbeiter werden systematisch und fortlaufend über die Suchtproblematik und ihre Hintergründe/Gefahren durch den Bereich PL/Abt. Soziales informiert. Jeder Bereich erhält eine Kopie der Betriebsvereinbarung; die Mitarbeiter werden vom Vorgesetzten informiert. Die Betriebsvereinbarung kann an den roten Informationstafeln eingesehen werden.

6. **Fortbildung**

Mitarbeiter mit Vorgesetztenfunktion und die am Arbeitskreis „Suchtprävention“ beteiligten innerbetrieblichen Stellen werden für die Anwendung der Betriebsvereinbarung und für den innerbetrieblichen Umgang mit Suchtgefahren und Suchtproblemen geschult.

7. **Gebrauch von Suchtmitteln**

Mitarbeiter und Vorgesetzte sind zur genauen Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften, insbesondere des § 38 BGV A1 (vgl. Punkt 2.2), verpflichtet.

In den Getränkeautomaten innerhalb des Betriebes werden nur alkoholfreie Getränke angeboten. Die Einnahme von Medikamenten – insbesondere Schmerzmittel mit Suchtsubstanzen, Schlafmittel, Psychopharmaka und Appetitzügler – sollte nur in Absprache mit Ärzten erfolgen. Diese Arzneimittel können wegen ihrer stimmungsverändernden Substanzen erhebliche Unfallgefahren auslösen.

Der Besitz sowie der Konsum illegaler Drogen am Arbeitsplatz ist verboten (strafrechtliche Relevanz).

8. **Rückfall**

Ein Rückfall während oder kurz nach einer Entziehungskur zieht die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach sich.

Ein Rückfall nach erfolgreich abgeschlossener Therapie nach einer Frist von 2 abstinenten Jahren wird als Neuerkrankung gewertet.

9. **Schweigepflicht**

Alle an den Gesprächen mit dem betroffenen Suchtkranken oder suchtgefährdeten Beteiligten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis des Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfgespräche an Dritte weitergeben.

10. **Schlussbestimmung**

Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.07.03 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ohne Nachwirkung gekündigt werden.

Burgkunstadt, den 01.07.03

Baur Versand (GmbH & Co KG)

Annex 2: Company Agreement especially for drivers (2004)

BETRIEBSVEREINBARUNG

Zwischen der Geschäftsführung und dem Betriebsrat
der Firma BAUR Versand (GmbH & Co KG), 96222 Burgkunstadt

wird folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

In dieser Betriebsvereinbarung wird zur Erhöhung der Arbeitssicherheit und zum Schutz vor Unfallgefahren im Umgang mit betriebseigenen Fahrzeugen bestimmt, dass der Bereich Personal in Zusammenarbeit mit dem Bereich Bau und Technik, dem zuständigen Vorgesetzten und dem Betriebsrat/SBV berechtigt ist, sporadisch Kontrollen per Alkomat zur Überprüfung der Fahrtüchtigkeit durchzuführen. Die Kontrollen werden immer von mindestens 2 Personen der o. g. Bereiche vorgenommen.

1. Jeder Beschäftigte, der zum Fahren von betriebseigenen Fahrzeugen die Berechtigung erhält, wird über die Unfallgefahren sowie die Handhabung dieser Betriebsmittel durch die Abteilung Arbeitssicherheit informiert.
2. Alle Führer von Fahrzeugen, zu deren Bedienung man eine Ausbildung benötigt (z. B. PKW, LKW, Flurförderfahrzeuge), müssen entsprechend ausgebildet sein. Ohne Nachweis der Ausbildung ist das Fahren eines solchen Fahrzeuges verboten.
3. Jeder Mitarbeiter, der zum Fahren eines Fahrzeuges seitens der Firma beauftragt ist, erklärt sich bereit, sich jederzeit freiwillig einer Fahrtüchtigkeitskontrolle per Alkomat durch die o. g. Personen zu unterziehen. Der Mitarbeiter kann jederzeit einen Betriebsrat seines Vertrauens hinzuziehen. Handelt es sich um einen schwerbehinderten Menschen, ist die Vertrauensperson der Schwerbehinderten auf jeden Fall zu informieren.
4. Feststellen von Atemalkohol-Werten mittels Alkomat
 - 4.1 Grundsätzlich ist das Fahren eines betriebseigenen Fahrzeuges unter Einfluss von Alkohol oder Drogen untersagt.
 - 4.2 Bei Atemalkoholwerten von 0,3 ‰ bis 0,8 ‰ wird das Fahren für einen Zeitraum von 4 Wochen untersagt und es erfolgt im Wiederholungsfall zusätzlich eine Abmahnung. Eine Meldung an den zuständigen Vorgesetzten, den Bereich Personal und den Betriebsrat/SBV erfolgt.
 - 4.3 Eine Atemalkoholkonzentration von über 0,8 ‰ hat den Entzug der Erlaubnis zum Fahren eines betriebseigenen Fahrzeuges für einen Zeitraum von 6 Monaten zur Folge und es erfolgt eine Abmahnung.
 - 4.4 Kommt es beim Führen eines betriebseigenen Fahrzeuges zu einem Arbeitsunfall, ist ein Alkoholtest obligatorisch. Der Bereich Personal ist umgehend zu informieren.
 - 4.5 Alle an den Fahrtüchtigkeitskontrollen beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht.
 - 4.6 Die Betriebsvereinbarung zum Alkoholmittelmissbrauch vom 01.07.03 kommt zur Anwendung.
 - 4.7 Jeder Mitarbeiter, der ein betriebseigenes Fahrzeug führt, erhält bei Unterzeichnung der Einverständniserklärung (Anlage) eine Kopie dieser Betriebsvereinbarung.
 - 4.8 Diese Betriebsvereinbarung tritt am 01.05.04 in Kraft und kann mit einer Kündigungsfrist von einem Tag gekündigt werden. Eine Nachwirkung wird ausdrücklich ausgeschlossen.

Burgkunstadt, 01.04.04

(Geschäftsführung)

(Personalleitung)

(Betriebsrat)

Annex 3: guideline for line manager (2003)

Leitlinie für Führungskräfte, BR und MA bei Alkoholabhängigkeit 4-Stufen-Plan

Entwurf der disziplinarischen Vorgehensweise des Arbeitgebers bei Alkoholmissbrauch/-abhängigkeit

1. Stufe

Das erste Gespräch mit dem Mitarbeiter findet durch den zuständigen Vorgesetzten statt. Der Vorgesetzte weist den Mitarbeiter darauf hin, dass er ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens bzw. bei einem Auszubildenden, die Jugend- und Auszubildendenvertretung oder ggf. die Schwerbehindertenvertretung hinzuziehen kann. Handelt es sich um einen schwer behinderten Menschen, ist die Schwerbehindertenvertretung, vor der Durchführung des Gespräches zu informieren.

Die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz (Mitarbeiter kommt häufig zu spät, nimmt immer wieder kurzfristig einzelne Tage Urlaub, Mitarbeiter vernachlässigt sein Äußeres etc.) werden sachlich aufgezeigt (Ort, Datum, Zeit etc.) und es wird die Besorgnis ausgedrückt, dass ein Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch vermutet wird.

Der Vorgesetzte versichert dem Betroffenen Vertraulichkeit, d.h., er gibt diese Information an keine andere Person weiter, informiert ihn aber gleichzeitig, dass über das Gespräch eine schriftliche Notiz verfasst wird. Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er vom Inhalt des Gespräches Kenntnis erlangt hat und erhält ebenfalls eine Kopie, die er an den Betriebsrat weitergeben kann.

Der Betroffene wird aufgefordert, sein Verhalten zu ändern; er erhält die Chance, sein Suchtproblem selbst in den Griff zu bekommen und wird auf innerbetriebliche Hilfsangebote (Kontakt mit einem Mitglied der Arbeitsgruppe „Suchtprävention“/Betriebsrat/Betriebsarzt) und externe Hilfen (psycho-soziale Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen) hingewiesen. Der Vorgesetzte macht dem Mitarbeiter deutlich, dass er künftig verstärkt auf dessen Arbeitsverhalten achten und hierüber Tagebuch führen wird. Es wird ihm mitgeteilt, dass nach spätestens 6 Wochen ein weiteres Gespräch geführt wird (ein Termin hierfür wird bereits jetzt vereinbart) und der Bereich PL eine entsprechende Information erhält, wenn von den Hilfsangeboten kein Gebrauch gemacht wird, falls keine positive Verhaltensänderung eingetreten ist.

Verrichtet ein Mitarbeiter seine Arbeit offensichtlich unter Alkoholeinfluss (Alkomat, Zeugen), sodass ihm das Weiterarbeiten untersagt werden muss, erfolgt grundsätzlich eine Abmahnung.

2. Stufe

Ist nach Ablauf von 6 Wochen im Verhalten des Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen wird der Bereich PL verständigt, der zur Klärung des medizinischen Hintergrundes eine Untersuchung des Mitarbeiters beim Betriebsarzt vereinbart.

Es findet ein Gespräch mit dem Betroffenen in der Suchtberatungsstelle Lichtenfels zusammen mit Mitgliedern des Arbeitskreises „Suchtprävention“ statt, in welchem geeignete Hilfsmaßnahmen erörtert und festgelegt werden (ambulante/stationäre Rehabilitation, Begleitbetreuung durch Suchtberatung oder Selbsthilfegruppe). Der Personenkreis kann um andere Personen erweitert werden, wie z. B. Ehepartner/Familienangehörige.

Über dieses Gespräch erstellt die Abt. PL eine Gesprächsnotiz, von der Bereichsleiter, BR, der Betriebsarzt und Suchtberatung eine Kopie erhalten.

Zugleich wird der Betroffene gebeten, die Mitglieder des Arbeitskreises „Suchtprävention“ und Suchtberatungsstelle bzgl. seiner Suchterkrankung von ihrer Schweigepflicht zu entbinden.

Ein weiterer Gesprächstermin in der Suchtberatungsstelle, der nach spätestens 6 Wochen stattfinden soll, wird vereinbart.

Im Anschluss an o. g. Beratungstermin wird in der Abt. PL ein Gespräch mit dem Mitarbeiter geführt, an dem der zuständige Bereichsleiter, die Mitglieder des Arbeitskreises „Suchtprävention“ und der Betroffene teilnehmen.

Der Mitarbeiter wird mündlich darauf hingewiesen, dass er durch sein Verhalten seinen Arbeitsplatz gefährdet.

Das auffällige Verhalten am Arbeitsplatz wird detailliert dargelegt (vgl. Stufe 1) und die vom Betroffenen beim ersten Gespräch gegengezeichnete Gesprächsnotiz vorgelegt.

Der Mitarbeiter teilt dem Arbeitgeber mit, für welche der ihm angebotenen Hilfsmaßnahmen zur Bekämpfung seiner Sucht er sich entschieden hat.

Ein Gesprächsprotokoll wird erstellt.

3. Stufe

Nimmt der Betroffene das Hilfsangebot des Arbeitgebers an, bleibt ihm sein Arbeitsplatz erhalten. Er verpflichtet sich mittels einer schriftlichen Vereinbarung, die empfohlenen Hilfsmaßnahmen wahrzunehmen. Bei begleitender Betreuung durch die Suchtberatung/Selbsthilfegruppe sind die Nachweise über den regelmäßigen Gruppenbesuch dem Arbeitgeber unaufgefordert vierteljährlich vorzulegen. Die Einhaltung der Maßnahmen wird durch den Bereich PL kontrolliert.

Nimmt der Betroffene jedoch nicht spätestens innerhalb eines Monats das ihm empfohlene Hilfsangebot an und verändert er auch sein Verhalten innerhalb dieser Frist nicht in positiver Weise, erfolgt eine Abmahnung.

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen innerhalb des nächsten Monats nicht, erfolgt eine zweite Abmahnung.

4. Stufe

Nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie nimmt der Mitarbeiter seine Tätigkeit an seinem alten oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz wieder auf.

Lehnt der Betroffene trotz zweiter Abmahnung die angebotenen Hilfsmassnahmen ab oder bricht er eine begründete ambulante oder stationäre Therapiemaßnahme vorzeitig ab und ändert sein Verhalten nicht kurzfristig, wird der Arbeitgeber die Lösung des Arbeitsverhältnisses betreiben.

01.07.03