

Betriebsvereinbarung
zur Suchtprävention und –intervention
„WendePunkt“

abgeschlossen zwischen

der Kepler Universitätsklinikum GmbH, Krankenhausstraße 9, 4020 Linz (im Folgenden kurz „KUK“)

einerseits, und

dem Zentralbetriebsrat der Kepler Universitätsklinikums GmbH, Garnisonstraße 12a/3, 4020 Linz (im Folgenden kurz „ZBR“)

wie folgt:

1. Präambel

Diese Betriebsvereinbarung ersetzt sämtliche geltenden Regulative der Stadt Linz (bzw des ehemaligen AKh Linz) sowie der gespag an allen Standorten des Kepler Universitätsklinikums zu dem Thema Umgang mit Alkohol und illegalen Drogen am Arbeitsplatz und zur betrieblichen Suchthilfe. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, einen Handlungsleitfaden für Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu schaffen, der das Verfahren im Umgang mit suchtmittelgefährdeten und suchtmittelabhängigen Mitarbeiter*innen im Betrieb einheitlich regelt und damit die Gleichbehandlung aller Betroffenen sichert.

Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch verursachen längerfristig nicht nur gesundheitliche Störungen, sondern führen auch im Arbeitsleben zu erheblichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und Leistungssicherheit. Den Gefährdeten und Abhängigen soll möglichst frühzeitig ein effektives Hilfsangebot gemacht werden.

Unter Suchtmittel sind im Folgenden psychoaktive Substanzen wie beispielsweise Alkohol, illegale Drogen aber auch Medikamente mit Suchtpotential zu verstehen.

2. Gegenstand

Gegenstand dieser Betriebsvereinbarung ist die Regelung des Umgangs mit suchtmittelgefährdeten bzw. suchtmittelabhängigen Mitarbeiter*innen sowie die Vorgehensweise bei Selbstgefährdung bzw. Gefährdung anderer durch Suchtmittelbeeinträchtigung im Dienstbetrieb.

Suchtverhalten bzw. das daraus allenfalls entstehende Fehlverhalten kann einerseits eine disziplinarrechtliche (mit den daraus resultierenden Folgen wie z.B. Ermahnung, Rüge, Entlassung, Disziplinarverfahren) und andererseits eine gesundheitliche Komponente besitzen.

Unterschieden werden kann, ob sich ein*e Mitarbeiter*in schuldhaft in einen solchen Zustand versetzt, dass er*sie den Pflichten aus dem Dienstverhältnis nicht mehr nachkommen kann, oder ob der Missbrauch von Suchtmitteln bereits einen solchen Grad eines krankheitswertigen Zustandsbildes erreicht hat, dass ein neuerlicher Rückfall nicht mehr als Verschulden angerechnet werden kann.

Bei eindeutiger Suchtstruktur mit Krankheitswert kann ein schuldhaftes Verhalten in der Regel nicht mehr angenommen werden (es fehlt an der Fähigkeit, das Fehlverhalten als Pflichtverletzung einzusehen und dieser Einsicht gemäß zu handeln). In diesem Fall ist die Sucht (bspw. und insbesondere Alkoholsucht) dienstrechtlich wie eine Krankheit zu behandeln.

Der Arbeitgeber behält sich unter Berücksichtigung des Stufenplanes in Punkt 7 alle allgemeinen dienstrechtlichen Maßnahmen offen.

3. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter*innen (Landesbedienstete und städtische Bedienstete) der Kepler Universitätsklinikum GmbH (in der Folge kurz „KUK“).

4. Gebrauch von Suchtmitteln - Verhaltenskodex

Für den allgemeinen Genuss von Suchtmitteln am Arbeitsplatz gilt § 15 Abs. 4 Arbeitnehmer*innenschutzgesetz (ASchG), der besagt, dass sich Arbeitnehmer*innen nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.

Der Konsum illegaler Drogen ist verboten.

Den Mitarbeiter*innen ist die Arbeitsaufnahme in alkoholisiertem oder sonst berauschem Zustand, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können, untersagt. Der Konsum alkoholischer Getränke am Arbeitsplatz und in der Arbeitszeit ist nur im Sinne des von der KUK erstellten Verhaltenskodex (Anlage) erlaubt. Allfällige Änderungen des Verhaltenskodex erfolgen in Abstimmung mit dem Zentralbetriebsrat.

5. Aufklärung/Schulung

Im Rahmen dieser Betriebsvereinbarung werden Schulungsmaßnahmen der Führungskräfte und anlassbezogen und auf den Einzelfall abgestimmt Aufklärungsmaßnahmen von Mitarbeiter*innen durch die Arbeitsmedizin/Arbeits- und Organisationspsychologie/Betriebliche Sozialarbeit gesetzt. Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen sollen damit über die Krankheit – Suchtmittelabhängigkeit – sowie über Hilfsmöglichkeiten und dem konstruktiven Umgang mit Auffälligkeiten informiert werden.

6. Maßnahmen im Umgang mit und Hilfsangebote für suchtmittelgefährdete bzw. suchtmittelabhängige Mitarbeiter*innen

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Mitarbeiter*innen ein Suchtproblem haben, ist darauf gemäß dem in Punkt 7 beschriebenen Stufenplan zu reagieren. Abhängig von der Schwere der Suchtmittelabhängigkeit sowie der Schwere der Dienstpflichtverletzungen können einzelne Stufen übersprungen werden.

Besteht eine aktuelle Beobachtung der Beeinträchtigung, ist umgehend zu handeln (iSd Punkt 9).

Wesentlich bei diesem Verfahren ist, dass die Vorgesetzten die Anzeichen frühzeitig erkennen.

7. Stufenplan

Vorstufe – Vertrauliches 4-Augen-Gespräch

Entsteht der Eindruck, dass ein*e Mitarbeiter*in ein Suchtproblem hat, so führt die*der Vorgesetzte mit der*dem Betroffenen ein vertrauliches 4-Augen-Gespräch. Bei merkbarer Suchtmittelbeeinträchtigung ist gemäß Punkt 9 vorzugehen. Das vertrauliche 4-Augen-Gespräch ist in diesem Fall nachzuholen.

In diesem 4-Augen-Gespräch werden gegenüber der*dem Betroffenen die suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz (wie z.B. Unpünktlichkeit, Unzuverlässigkeit, unentschuldigte Fehlzeiten, starke Leistungsschwankungen udgl.) offen angesprochen.

Es wird auf die Vorgaben der gegenständlichen Betriebsvereinbarung zum Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit (Punkt 4) hingewiesen.

Gleichzeitig erklärt die*der Vorgesetzte dem*der Mitarbeiter*in den Stufenplan und weist darauf hin, dass dieser bei fortgesetzter Auffälligkeit zum Tragen kommt.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt und keine inhaltliche Aktennotiz angefertigt. Es werden lediglich der Name der Mitarbeiterin*des Mitarbeiters und der Zeitpunkt des Gesprächs von der*vom Vorgesetzten in einer Aktennotiz festgehalten. Es erfolgen aus diesem Gespräch weder dienstrechtliche Konsequenzen noch ein Eintrag in den Personalakt.

Stufe 1 - Folgegespräch

Besteht bei der*beim Vorgesetzten weiterhin der Eindruck einer Suchtmittelbeeinträchtigung oder eines Suchtproblems, führt sie*er hierüber mit der*dem Betroffenen ein Gespräch. Auf Wunsch der*des Betroffenen ist diesem Gespräch der Betriebsrat beizuziehen.

Es werden gegenüber der*dem Betroffenen die suchtbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt und es wird deutlich gemacht, dass der Verdacht einer Suchtmittelbeeinträchtigung besteht. Die*Der Betroffene wird auf die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines KUK internen Beratungsangebotes (Arbeits- und Organisationspsychologie/Betriebliche Sozialarbeit) hingewiesen. Hilfe und Unterstützung durch die*den Vorgesetzte*n wird zugesichert.

Es wird auf die Vorgaben der gegenständlichen Betriebsvereinbarung zum Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit (Punkt 4) hingewiesen. Es wird der*dem Betroffenen angekündigt, dass bei erneuter Auffälligkeit laut Stufenplan vorgegangen wird.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen gewahrt. Es wird eine Aktennotiz über den Gesprächsinhalt erstellt, die nicht in den Personalakt aufgenommen wird. Es erfolgen keine dienstrechtlichen Konsequenzen.

Stufe 2 – Folgegespräch mit Einbindung der Arbeits- und Organisationspsychologie und bei Bedarf der Betrieblichen Sozialarbeit

Ist im Verhalten der*des Betroffenen keine positive Änderung hinsichtlich der Suchtmittelbeeinträchtigung festzustellen, führt die*der Vorgesetzte zeitnah nach dem letzten Gespräch, spätestens nach 4 Wochen ein weiteres Gespräch mit der*dem Betroffenen. An diesem Gespräch nehmen die Arbeits- und Organisationspsychologie, und bei Bedarf die Betriebliche Sozialarbeit, optional die übergeordnete Führungskraft und auf Wunsch des Mitarbeiters*der Mitarbeiterin der Betriebsrat teil.

Dabei werden gegenüber der*dem Betroffenen die Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten sowie die Nichteinhaltung der Vorgaben der gegenständlichen Betriebsvereinbarung zum Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit (Punkt 4) sachlich festgestellt.

Es wird erneut auf die Vorgaben der gegenständlichen Betriebsvereinbarung zum Suchtmittelkonsum während der Arbeitszeit (Punkt 4) hingewiesen.

Es wird angekündigt, dass bei weiterem Fehlverhalten und fehlender Therapieeinsicht dienstrechtliche Konsequenzen wie z.B. eine schriftliche Ermahnung und/oder ein schriftlicher Leistungshinweis erfolgen können. Ein weiteres Vorgehen richtet sich in diesem Fall nicht mehr nach dieser Betriebsvereinbarung.

Die*Der Betroffene wird zudem aufgefordert unverzüglich ein verpflichtendes Explorationsgespräch mit der Arbeits- und Organisationspsychologie zu vereinbaren und durchzuführen.

Die*Der Vorgesetzte fertigt über das Gespräch einen Aktenvermerk an, der von allen Gesprächsteilnehmer*innen zu unterfertigen ist. Dieser Vermerk kommt nicht in den Personalakt. Es erfolgen keine dienstrechtlichen Konsequenzen.

Im Zuge des Explorationsgespräches wird der*die Betroffene umfassend über die betriebsinternen Möglichkeiten der Begleitung sowie externen Unterstützungsangebote beraten. Bei bestehender Therapieeinsicht sowie Bereitschaft des*der Betroffenen an dem betriebsinternen Suchthilfeprogramm teilzunehmen, wird der*die Betroffene um die Einholung einer fachärztlichen Therapieempfehlung gebeten.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie meldet der*dem Vorgesetzten schriftlich rück, ob der Termin wahrgenommen wurde und welche Maßnahmen/Empfehlungen (etwa Aufnahme im Suchthilfeprogramm - Contract) daraus abgeleitet werden.

Stufe 3 – Abschluss Contract

In einem weiteren Gespräch mit der*dem Betroffenen, an dem die*der Vorgesetzte, die Arbeitsmedizin, die Arbeits- und Organisationspsychologie, optional die übergeordnete Führungskraft, die Abteilung Personalrecht und auf Wunsch des Mitarbeiters*der Mitarbeiterin der Betriebsrat teilnehmen, wird der Contract grundsätzlich für ein Jahr abgeschlossen. Im Contract werden detailliert die Rahmenbedingungen des Contract und die einzuhaltenden Maßnahmen festgehalten. Eine Verlängerung des Contract um ein halbes Jahr ist im Rahmen der Evaluierung durch die Arbeitsmedizin und/oder Arbeits- und Organisationspsychologie im Bedarfsfall möglich.

Es wird die absolute Nüchternheit in Bezug auf Suchtmittel während der Arbeitszeit angeordnet.

Über das Gespräch wird ein Aktenvermerk erstellt, der von allen Gesprächsteilnehmer*innen zu unterfertigen ist und in den Personalakt aufgenommen wird.

Bei fehlender Therapieeinsicht bzw. sofern die*der Mitarbeiter*in den Contract nicht abschließt, wird auf dienstrechtliche Konsequenzen hingewiesen.

Stufe 4 – Konsequenzen bei Wegfall der Therapieeinsicht oder Nichteinhaltung der Rahmenbedingungen des Contract

Fällt während des aufrechten Contract die Therapieeinsicht des*der Betroffenen weg und/oder werden die Rahmenbedingungen des Contract nicht eingehalten, führt dies zur Beendigung des Contract. Ein weiteres Vorgehen richtet sich in diesem Fall nicht mehr nach dieser Betriebsvereinbarung.

In beiden Fällen findet ein weiteres Gespräch mit dem in Stufe 3 genannten Teilnehmer*innenkreis statt.

8. Maßnahmen bei Rückfall nach absolvierter Therapie

Bei Rückfälligkeit nach einer ambulanten oder stationären Therapie ist bei Verdacht einer neuerlichen Suchtbeeinträchtigung oder Suchtgefährdung von der*vom Vorgesetzten gemäß Stufenplan vorzugehen.

9. Vorgehensweise bei Selbstgefährdung oder Gefährdung anderer durch Suchtmittelbeeinträchtigung

Zum eigenen Schutz und zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebes ist folgendermaßen vorzugehen: Vermutet die*der Vorgesetzte oder die*der Stellvertreter*in eine Suchtmittelbeeinträchtigung, beispielsweise durch einen wankenden Gang, unkoordinierte Bewegungen, unklare/lallende Sprache etc., wird die*der Mitarbeiter*in von der*vom Vorgesetzten oder der*dem Stellvertreter*in sofort darauf angesprochen. Wird seitens Kolleg*innen eine Suchtmittelbeeinträchtigung in obigem Sinne vermutet, ist sofort die*der Vorgesetzte oder die*der Stellvertreter*in der*des Betroffenen zu informieren und hat diese*r entsprechend vorzugehen. Ist die*der direkte Vorgesetzte oder die*der Stellvertreter*in der*des

Betroffenen nicht anwesend, so ist die*der übergeordnete Vorgesetzte zu informieren und hat diese*dieser entsprechend vorzugehen.

- a) Ist die*der Mitarbeiter*in einsichtig und räumt eine Suchtmittelbeeinträchtigung ein, wird der*die Mitarbeiter*in aufgefordert den Arbeitsplatz zu verlassen und es wird angeboten, den Heimtransport zu veranlassen. Die Kosten gehen zu Lasten der Mitarbeiterin*des Mitarbeiters. Für die nicht geleisteten Stunden konsumiert die*der Mitarbeiter*in mit ihrer*seiner Zustimmung vorrangig Zeitausgleich oder Urlaub. Mit der*dem Mitarbeiter*in wird nach der Rückkehr ein Gespräch (entsprechend der Betriebsvereinbarung und dem Stufenplan) geführt.
- b) Ist die*der Mitarbeiter*in nicht einsichtig und räumt eine Suchtmittelbeeinträchtigung nicht ein, besteht jedoch die Gefahr der Selbstgefährdung oder Gefährdung anderer, so wird der*die Mitarbeiter*in aufgefordert den Arbeitsplatz zu verlassen und es wird angeboten den Heimtransport zu veranlassen. Mit der*dem Mitarbeiter*in wird nach der Rückkehr ein Gespräch (entsprechend der Betriebsvereinbarung und dem Stufenplan) geführt.

Die*der Mitarbeiter*in hat das Recht, den Gegenbeweis freiwillig mittels eines geeigneten Tests anzutreten.

Der Vorfall ist in einem Protokoll festzuhalten. Dabei sind aufzuzeichnen: Datum, Uhrzeit, Anlass des Heimtransports (Verdachtsmomente), Regelung des Heimtransportes, benachrichtigte Personen, Zeug*innen. Im Falle von schwerwiegenden bzw. strafrechtlich relevanten Verfehlungen ist die Abteilung Personalrecht über den Vorfall zu verständigen.

10. Suchtmitteltests

Besteht der Verdacht, dass es durch eine Suchtmittelbeeinträchtigung zu einer Selbstgefährdung oder Gefährdung anderer kommen kann, so ist gem Punkt 9 der gegenständlichen Betriebsvereinbarung vorzugehen. Mitarbeiter*innen, die verdächtigt werden, unter Suchtmittelbeeinträchtigung zu stehen, haben zu ihrer Entlastung die Möglichkeit, sich freiwillig geeigneten Tests zu unterziehen.

11. Verschwiegenheitspflicht

Für alle im Rahmen des Stufenplans beigezogenen Gesprächsteilnehmer*innen gilt Verschwiegenheitspflicht. Inhalte und Informationen über Gespräche im Rahmen des Stufenplans dürfen nur mit Einverständnis der Betroffenen an Dritte weitergegeben werden.

Dies gilt auch gegenüber den jeweiligen Vorgesetzten.

Die Bestimmungen über die Verschwiegenheitspflicht (Oö. LVBG, DBO, Anstaltsordnung, etc.) bleiben davon unberührt.

12. Schlichtungsklausel

Im Falle von Meinungsverschiedenheiten im Zuge der Auslegung bzw. Anwendung dieser Betriebsvereinbarung hat vor einer allfälligen Einschaltung des Arbeits- und Sozialgerichtes ein Gespräch zwischen der Kollegialen Führung und der*dem Vorsitzenden des Zentralbetriebsrats statt zu finden.

13. In-Kraft-Treten

Die Betriebsvereinbarung wird unbefristet abgeschlossen. Diese Betriebsvereinbarung tritt mit 01.05.2026 in Kraft und kann von beiden Seiten unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden.

Anlage: Verhaltenskodex

Linz, am 28.4.2026

Kepler Universitätsklinikum GmbH


.....
Mag. Günther Dorfinger, MBA

Kaufmännischer Direktor

Linz, am 26.5.26

**Für den Zentralbetriebsrat der
Kepler Universitätsklinikum GmbH**


.....
Branko Novaković, B.A.

Vorsitzender des Zentralbetriebsrates


.....
Simone Pammer, MBA
Pflegedirektorin


.....
Priv. Doz. Dr. Karl-Heinz Stadlbauer
Ärztlicher Direktor

VERHALTENSKODEX

I. Umgang mit Suchtmitteln

In allen Betrieben der KUK gilt absolutes Suchtmittelverbot. Das Aufbewahren oder Lagern von privat beschafften oder mitgebrachten alkoholischen Getränken und Suchtmitteln in den Räumlichkeiten der KUK ist untersagt.

II. Ausnahmeregelungen für Alkohol

1) Betriebsfeiern auf Ebene von Organisationseinheiten

Mit Zustimmung der*des Vorgesetzten dürfen bei Betriebsfeiern auf Ebene von Organisationseinheiten möglichst am Ende der Arbeitszeit und in wenig betriebsintensiven Zeiten alkoholische Getränke konsumiert werden. Als max. Trinkmengen pro Person gelten: 0,1l Sekt oder 1/8l Wein oder 0,33l Bier. Für die Organisation der Betriebsfeier ist die Mitnahme und das kurzfristige Lagern der vorstehend angeführten alkoholischen Getränke zulässig.

2) Große Betriebsfeiern (z.B. Jahresabschlussfeier, Mitarbeiter*innenfest)

Bei festlichen Anlässen für alle Mitarbeiter*innen darf Alkohol konsumiert werden. Es ist darauf zu achten, dass eine erhebliche Alkoholisierung der Mitarbeiter*innen vermieden wird.

Auf Ebene der Kollegialen Führung kann jedoch auch ein völliger Verzicht auf alkoholische Getränke beschlossen werden.

3) Betriebsausflüge

Bei Betriebsausflügen ist wie bei großen Betriebsfeiern vorzugehen. Die Mitarbeiter*innen haben darauf zu achten, eine erhebliche Alkoholisierung während des Betriebsausfluges zu vermeiden.