

# Betriebsvereinbarung

Datum

Ort

## **Betriebsvereinbarung über Suchtmittelgebrauch in FIRMENNAME**

**Wer unter Alkohol- und/oder Drogeneinfluss steht, gefährdet nicht nur seine eigene Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, sondern auch die seiner Arbeitskollegen. Es ist daher eine betriebliche Gemeinschaftsaufgabe aller im Betrieb Tätigen dafür zu sorgen, dass die nachfolgende Vereinbarung in der Praxis eine konsequente Umsetzung erfährt, die Arbeitssicherheit durch Suchtmittelkonsum zu keiner Zeit gefährdet wird und Mitarbeitenden, die suchtgefährdet oder bereits suchtkrank sind, Hilfe angeboten wird.**

### **Dazu wird zwischen der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat nachstehende Betriebsvereinbarung geschlossen:**

(Hinweis: Im Nachfolgenden sind alle genannten Personen als weiblich und männlich zu verstehen.)

#### **1. Gegenstand der Betriebsvereinbarung**

- Im gesamten Betrieb sind der Genuss von Suchtmitteln sowie der missbräuchliche Medikamentenkonsum untersagt.
- Als Suchtmittel im Sinne dieser Betriebsvereinbarung gelten Alkohol, illegale Drogen, andere berauschende Mittel sowie die missbräuchliche Verwendung von Medikamenten.
- Untersagt sind auch das Mitbringen von Suchtmitteln in den Betrieb, ihre Ausgabe sowie der Handel damit. Im Falle von illegalen Suchtmitteln wird Anzeige erstattet.
- Suchtmittel, die von Dritten in den Betrieb gebracht oder per Post/Transportdienst geschickt werden, z. B. Weinpräsente zu Weihnachten oder anderen Anlässen, müssen verpackt bleiben und nach Arbeitsende aus dem Betrieb gebracht werden.
- Auch im Betriebsrestaurant, im Kiosk und in den Getränkeautomaten werden keine alkoholischen Getränke angeboten.
- Es ist verboten, unter Einfluss von Suchtmitteln zur Arbeit zu erscheinen oder sich im Betrieb aufzuhalten.

#### **2. Ziel der Betriebsvereinbarung**

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es,

- die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf zu gewährleisten,
- die Gefährdung der eigenen Gesundheit sowie der Gesundheit von anderen Mitarbeitenden zu vermeiden,
- alle Mitarbeitenden vor Schäden, die in Verbindung mit dem Genuss von Suchtmitteln oder Missbrauch von Medikamenten im Betrieb eintreten können, zu schützen
- sowie der Gefährdung von an Suchtmitteln oder missbräuchlichem Medikamentenkonsum gefährdeten oder erkrankten Mitarbeitenden keinen weiteren Vorschub zu leisten, sondern ihnen Hilfe anzubieten.

#### **3. Maßnahmen bei Verdacht, bzw. Hinweis von Suchtmittelgebrauch**

##### **3.1. Sofortige Maßnahmen bei akutem Anlass**

Stellt der zuständige Vorgesetzte oder ein anderer Vorgesetzter Anzeichen dafür fest, dass ein Mitarbeitender unter Einfluss von Suchtmitteln steht, muss der unmittelbare Vorgesetzte ihn vom Arbeitsplatz entfernen (siehe hierzu beigefügten Leitfaden). Bei Mitarbeitenden von Fremdfirmen hat der betriebliche Koordinator die Aufgabe des unmittelbaren Vorgesetzten. Er informiert den Verantwortlichen der Fremdfirma über den Vorfall.

Der Stufenplan ist für die Mitarbeitenden von Fremdfirmen nicht relevant.

### 3.2. Maßnahmen bei Suchtmittelgebrauch

Bei Nichtbeachtung der Verbote dieser Betriebsvereinbarung erfolgen wegen Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten für den Mitarbeitenden Konsequenzen gemäß dem beigefügten Leitfaden.

### 3.3. Maßnahmen zur Behandlung suchtkranker Mitarbeitenden

Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten soll suchtkranken Mitarbeitenden die Gelegenheit zur Behandlung ihrer Krankheit gegeben werden. Dabei ist nach folgenden Grundsätzen zu verfahren:

Der Betriebsarzt und/oder die betriebliche Sozialberatung helfen dem suchtkranken Mitarbeitenden geeignete Maßnahmen zur Behandlung zu finden und einzuleiten. Dabei sollen Suchtberatungsstellen und/oder Vertrauenspersonen des Mitarbeitenden hinzugezogen werden (siehe hierzu beigefügten Leitfaden).

Betriebsarzt und/oder die betriebliche Sozialberatung unterstützen den Mitarbeitenden während und nach seiner Behandlung. Sie leisten bei Bedarf in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Vorgesetzten Hilfe bei der Wiedereingliederung.

## 4. Umsetzung und Schulung der Führungskräfte

Zur Umsetzung der Vorgaben dieser Betriebsvereinbarung werden die Führungskräfte regelmäßig zum Thema "Suchtmittelkonsum und dessen Folgen am Arbeitsplatz" sensibilisiert und in geeigneten Maßnahmen geschult, um mit den Anforderungen aus dem Leitfaden hilfreich und konsequent umgehen zu können.

## 5. Rechtliche Hinweise

- Zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung kann in begründeten Einzelfällen nach vorheriger Abstimmung zwischen Personalmanagement und Betriebsrat im Beisein des Mitarbeitenden seine/ihre Tasche o. ä., der Spind oder der persönliche Arbeitsplatz kontrolliert werden. Ein Mitglied des Betriebsrates ist bei der Kontrolle anwesend. Die Verhältnismäßigkeit wird gewahrt.
- Verursacht ein Mitarbeitender unter Einfluss von Suchtmitteln einen Schaden, wird im Einzelfall eine in Regressnahme auf Schadenersatz geprüft.
- Die Betriebsvereinbarung regelt lediglich das Verfahren mit den entsprechenden personellen/arbeitsrechtlichen Konsequenzen bei Suchtmittelmissbrauch. Davon unberührt bleiben die geltenden Vorschriften und Regelungen bei sonstigem Fehlverhalten des Mitarbeitenden.
- Vorgesetzte haben eine Aufsichts- und Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden. Kommt ein Mitarbeitender unter Suchtmittel einfluss zu Schaden oder erleiden andere Mitarbeitende durch ihn einen Schaden, und der Vorgesetzte hat vom Suchtmittel einfluss gewusst, kann dies unter Umständen auch für den Vorgesetzten selbst rechtliche Konsequenzen haben.

## 6. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für Mitarbeitende und Auszubildende der FIRMENNAME  
Die Geschäftsleitung wird geeignete Regeln für Besucher, Lieferanten und Fremdfirmen festlegen.

Ausnahmegenehmigungen von dieser Betriebsvereinbarung, z. B. für einzelne Veranstaltungen wie das betriebliche Mitarbeiterfest, können nur durch den Geschäftsführer erteilt werden. Sollte im Einzelfall eine nicht betriebliche Veranstaltung mit Alkoholausschank geplant werden, z. B. Abschiedsfeier eines Mitarbeitenden im Nebenraum der Kantine, ist der Veranstalter für die rechtzeitige Einholung der Genehmigung für den Alkoholausschank beim Geschäftsführer verantwortlich.

## **7. Inkrafttreten**

Die Betriebsvereinbarung und der dazugehörige Leitfaden treten in dieser Fassung am DATUM in Kraft. Sie ersetzt die bisherige Betriebsvereinbarung sowie alle damit verbundenen Zusatzregelungen.

Betriebsrat

Geschäftsleitung

## **Auszüge aus der Unfallverhütungsvorschrift**

- In der Unfallverhütungsvorschrift "Grundsätze der Prävention" ist in § 15 folgendes bestimmt: "Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen und anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für Medikamente."
- Verursacht ein Mitarbeitender unter Einfluss solcher Mittel einen Arbeitsunfall und ist dieser Einfluss die Ursache für den Unfall, entfällt der gesetzliche Unfallversicherungsschutz.
- Führt der Genuss von Suchtmitteln dazu, dass der Arbeitnehmer auf dem Weg von zu Hause zum Betrieb und vom Betrieb nach Hause einen Unfall erleidet, kann der gesetzliche Unfallversicherungsschutz entfallen.
- Bei einem Unfall der auf Suchtmittelgenuss zurückzuführen ist, kann der Anspruch auf Lohn- und Gehaltsfortzahlung entfallen.

## **Leitfaden zur Betriebsvereinbarung Suchtmittelgebrauch**

Der Leitfaden ist Teil der Betriebsvereinbarung und dient dazu, die Ziele der Betriebsvereinbarung umzusetzen.

Der Leitfaden soll:

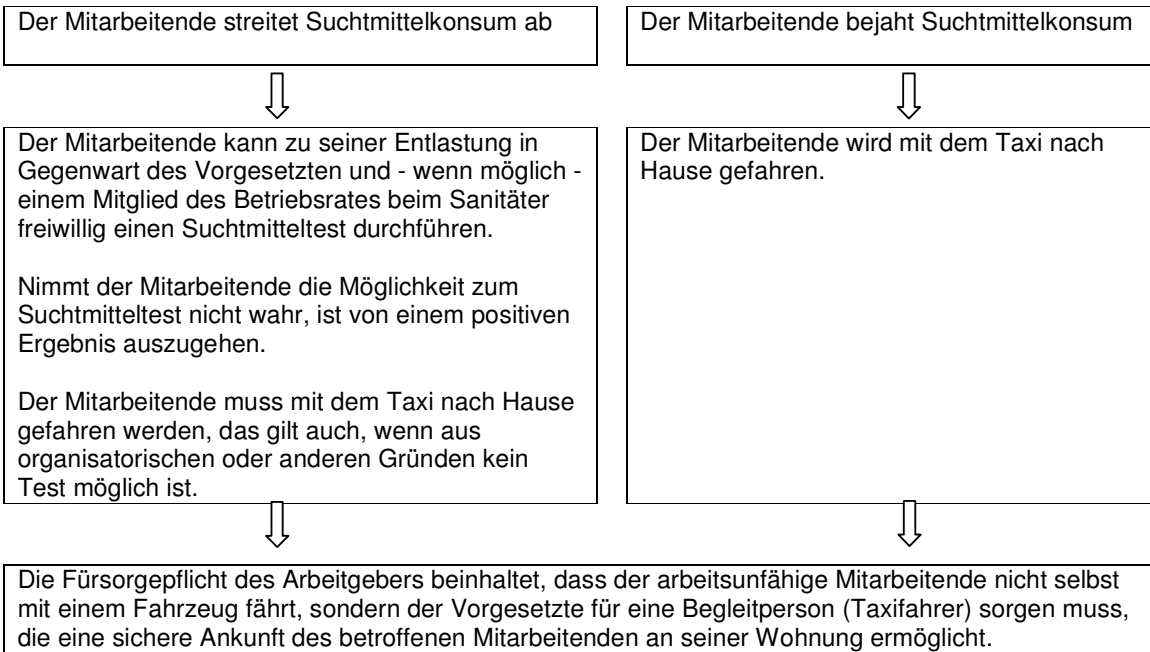
- Orientierung und Struktur im Handlungsablauf geben,
- eine Hilfe dazu sein, Aufgaben, Rollen und Verantwortlichkeiten aller Beteiligten zu klären, zur Stärkung der Personalführungsaufgabe beitragen,
- die Zusammenarbeit fördern und fordern,
- Möglichkeiten der Hilfe und Unterstützung für Vorgesetzte und betroffene Mitarbeitende eröffnen,
- einen Beitrag leisten zur Prävention und Gesundheitsförderung im Betrieb.

Es wird dabei zwischen *Sofortigen Maßnahmen bei einem akuten Anlass (3.1.)*, *Maßnahmen bei Suchtmittelgefährdung oder Suchtkrankheit (3.2.)* und *Maßnahmen zur Behandlung Suchtkranker (3.3.)* unterschieden.

### **3.1. Sofortige Maßnahmen bei einem akuten Anlass**

Ein akuter Anlass liegt vor, wenn der unmittelbare Vorgesetzte, ein höherer Vorgesetzter oder ein Vorgesetzter einer anderen Abteilung den Eindruck hat, dass ein Mitarbeitender sich nicht in einer suchtmittelfreien Verfassung befindet, so dass er für sich oder andere eine Gefahr darstellt. Sollte ein anderer Vorgesetzter den Eindruck haben, dass sich ein Mitarbeitender nicht in suchtmittelfreier Verfassung befindet, hat er den unmittelbaren Vorgesetzten über seinen Eindruck zu informieren.

Der unmittelbare Vorgesetzte entscheidet aufgrund seiner Verantwortung selbständig, ob der Mitarbeitende aus Sicherheitsgründen den Arbeitsplatz verlassen muss. Ein Zeuge sollte in diesem Entscheidungsprozess hinzugezogen werden, bevor unmittelbar die Ansprache des Mitarbeitenden erfolgt.



Durch Alkoholmissbrauch oder andere Suchtmittel entstandene Arbeitsversäumnisse führen zu Entgelteinbußen.

Die Taxirechnung bezahlt der Mitarbeitende. Ist er nicht einverstanden, tritt FIRMENNAME in Vorlage; der Betrag wird vom Entgelt einbehalten.

#### Weiteres Vorgehen bei akutem Anlass:

- Der unmittelbare Vorgesetzte informiert seinen Vorgesetzten über den Vorfall.
  - Er führt zeitnah ein Gespräch mit dem betreffenden Mitarbeitenden, verwarnt ihn und informiert das Personalmanagement über das Ergebnis des Gesprächs. Der Vorgang wird im Personalmanagement dokumentiert.
  - Das Personalmanagement prüft, ob bereits eine Abmahnung wegen Suchtmittelkonsum in den letzten zwei zurückliegenden Jahren vorliegt. Wenn noch keine Abmahnung wegen Suchtmittelkonsum vorliegt, hat die Heimfahrt keine personellen/ arbeitsrechtlichen Konsequenzen; dem Mitarbeitenden werden jedoch Hilfsmöglichkeiten empfohlen.
- Handelt es sich um die 2. Heimfahrt erfolgt der Einstieg in Stufe 3 des Stufenplanes, d. h. es wird eine Abmahnung ausgesprochen.

### 3.2. Maßnahmen bei Suchtmittelgefährdung oder Suchtkrankheit

Abhängigkeit von Suchtmitteln, insbesondere von Alkohol, ist eine Krankheit, die den ganzen Menschen erfasst und unausweichlich im körperlichen, geistig-seelischen und sozialen Bereich zu tief greifenden Veränderungen führt. Diese Veränderungen zeigen sich auch am Arbeitsplatz und fordern damit die Notwendigkeit auf suchtgefährdete und suchtkranke Mitarbeiter rechtzeitig, gezielt und hilfreich einzuwirken.

Der Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitenden oder mit Mitarbeitenden, bei denen sich der Verdacht auf eine Suchtgefährdung oder Suchterkrankung ergibt, wird daher in einem **Stufenplan** geregelt:

#### **Stufe 1: Gespräch: Vorgesetzter (z. B. Schichtleiter) - Mitarbeitender**

##### **Zeitpunkt/ Anlass des Gesprächs:**

Verdacht oder Hinweis auf Suchtmittelmissbrauch oder Abhängigkeit:  
Veränderungen im Arbeits-, Leistungs- und/oder Sicherheitsbereich, Veränderungen im Verhalten, z. B. Unpünktlichkeit oder Unzuverlässigkeit, Konzentrationsschwäche, vermehrt Unfälle oder Beinaheunfälle, Meiden von Vorgesetzten oder Kollegen, unklare Fehlzeiten, usw.

##### **Das ist zu tun:**

Benennen von Fakten, klare Absprachen treffen, erhöhte Aufmerksamkeit im weiteren Verlauf, Hinweis auf Stufe 2

##### **Konsequenzen:**

Keine personellen/arbeitsrechtlichen Konsequenzen!  
Es handelt sich um ein vertrauensvolles Vier-Augen-Gespräch!

#### **Stufe 2: Gespräch: Vorgesetzter (z. B. Schichtleiter) - nächst höherer Vorgesetzter (z. B. Teamleiter) - Mitarbeitender - Betriebsrat**

##### **Zeitpunkt/ Anlass des Gesprächs:**

Keine positive Verhaltensänderung nach ca. 2 Monaten und/oder suchtmittelbedingte Auffälligkeit

##### **Das ist zu tun:**

Der Vorgesetzte informiert den nächst höheren Vorgesetzten und Betriebsrat über den bisherigen Verlauf. Im Gespräch selbst: Beschreiben der Entwicklung, Benennen von Fakten und Vorfällen, Absprachen treffen, Angebot von Hilfe, Empfehlungen geben, z. B. Sozialberatung, Werksarzt, usw., Hinweis auf Stufenplan Stufe 3. Nach dem Gespräch Information durch den nächst höheren Vorgesetzten an den Abteilungsleiter über den Sachverhalt.

##### **Konsequenzen:**

Keine personellen/ arbeitsrechtlichen Konsequenzen!  
Empfehlung über Hilfsmöglichkeiten!

**Stufe 3: Gespräch: Vorgesetzter (z. B. Schichtleiter) - nächst höherer Vorgesetzter (z. B. Teamleiter) - Mitarbeitender - Betriebsrat - Personalmanagement**

**Zeitpunkt/ Anlass des Gesprächs:**

Keine positive Veränderung im Verhalten innerhalb ca. 2 Monaten und/oder erneuter suchtmittelbedingter Vorfall, 2. Heimfahrt nach Suchtmittelgebrauch

**Das ist zu tun:**

Der nächsthöhere Vorgesetzte informiert das Personalmanagement über den gesamten Sachverhalt der Stufe 1 und 2.

Im Gespräch selbst: Beschreibung der Entwicklung, Benennen aller Fakten und Vorfälle, Absprachen treffen, Auflagen machen (z. B. zur Suchtberatungsstelle zu gehen), Auflagenkontrolle, Hinweis auf Stufe 4 (2. Abmahnung).

Nach dem Gespräch Information durch den nächst höheren Vorgesetzten an den Abteilungsleiter über den Sachverhalt.

**Konsequenzen:**

Aussprechen der 1. Abmahnung!

Auflage zum Aufsuchen der Suchtberatungsstelle, Auflagenkontrolle!

Nachweis über die schnellstmögliche Terminvereinbarung mit der Suchtberatungsstelle.

**Stufe 4: Gespräch: Vorgesetzter (z. B. Schichtleiter) - nächst höherer Vorgesetzter (z. B. Teamleiter) - Abteilungsleiter - Mitarbeitender - Betriebsrat - Personalmanagement**

**Zeitpunkt/ Anlass des Gesprächs:**

Nichterfüllung der Auflagen und weiterer suchtmittelbedingter Vorfall

**Das ist zu tun:**

Im Gespräch selbst: Benennen der Fakten, Absprachen treffen, erweiterte Auflagen machen (Auflage zur Therapie), Auflagenkontrolle, Hinweis auf Stufenplan Stufe 5 (Kündigung).

**Konsequenzen:**

Aussprechen der 2. Abmahnung!

Erweiterte Auflage zur Therapie, Auflagenkontrolle!

Nachweis über den frühestmöglichen Therapiebeginn durch die Suchtberatungsstelle.

**Stufe 5: Kündigungsgespräch: Vorgesetzter (z.B. Schichtleiter) - nächst höherer Vorgesetzter (z. B. Teamleiter) - Abteilungsleiter - Mitarbeitender - Betriebsrat - Personalmanagement**

**Zeitpunkt/ Anlass des Gesprächs:**

Nichterfüllung der Auflagen und weiterer suchtmittelbedingter Vorfall

**Das ist zu tun/ Konsequenzen:**

Kündigung!

In allen Stufen werden über das geführte Gespräch Datum, beteiligte Gesprächspartner, die wesentlichen Fakten sowie getroffene Vereinbarungen nachvollziehbar dokumentiert.

Die Dokumentation über das Gespräch wird für die Stufe 1 beim Vorgesetzten, für die Stufe 2 beim nächst höheren Vorgesetzten und ab der Stufe 3 im Personalmanagement aufbewahrt.

Ist der betroffene Mitarbeitende selbst in einer Führungsposition, sind jeweils die nächst höheren Vorgesetzten zum Handeln gemäß Stufenplan verpflichtet.



### **3.3. Nachsorge, Rückfälle**

#### **Nachsorge:**

Betriebsarzt und/oder die betriebliche Sozialberatung unterstützen den Mitarbeitenden nach erfolgter Maßnahme oder Therapie. Sie leisten bei Bedarf in Zusammenarbeit mit den betrieblichen Vorgesetzten Hilfen bei der Wiedereingliederung.

#### **Rückfälle:**

Bei einem Rückfall nach durchgeführter Therapie ist eine Kündigung möglich. Alternativ zur Kündigung entscheiden die Gesprächsbeteiligten der Stufe 4 ohne den betroffenen Mitarbeitenden über das weitere Vorgehen.