

# Musterbetriebsvereinbarung „Gesundheit & Suchtprävention“

Zwischen der Geschäftsleitung der Firma ... und dem Betriebsrat wird gemäß § 87 Abs. 1 (1, 7) Betriebsverfassungsgesetz nachfolgende Betriebsvereinbarung abgeschlossen:

## 1. Präambel

Suchtprävention und -hilfe sind in unserem Unternehmen ein fester Bestandteil des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Neben dem Gesundheitsaspekt soll damit auch ein Beitrag zur Arbeitssicherheit, zur Qualitätssicherung und zum sozialen Frieden im Betrieb geleistet werden.

## 2. Ziele

Ziel der Vereinbarung ist es

- die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern, indem auf den verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln geachtet wird,
- den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu verbessern,
- die Suchtprävention in das Betriebliche Gesundheitsmanagement einzubinden,
- allen Beteiligten eine verständliche Richtlinie an die Hand zu geben,
- dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- suchtgefährdeten Mitarbeitern rechtzeitig Hilfe anzubieten,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen bezüglich der erforderlichen Maßnahmen sicherzustellen,
- die betroffene Person während der therapeutischen Maßnahme zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen,
- Führungskräfte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz angemessen zu reagieren.

## 3. Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung gilt für alle im Unternehmen Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden und der Arbeitnehmer von Fremdfirmen.

## 4. Konsum von Suchtmitteln & Folgen

Es ist nicht gestattet,

- in angetrunkenem Zustand oder unter dem Einfluss berauschender Mittel stehend den Betrieb zu betreten,
- alkoholhaltige Getränke oder Rauschmittel (Drogen) in den Betrieb mitzubringen oder zu konsumieren.
- in den Betriebsräumen zu rauchen. Das Rauchen ist nur an den dafür ausgewiesenen Stellen erlaubt.

Unter Alkohol oder sonstigen Rauschmittel stehende Betriebsangehörige dürfen nicht beschäftigt werden. Sie haben das Betriebsgelände zu verlassen.

## 5. Information & Aufklärung

Alle Beschäftigten werden über die Wirkungen von Suchtmitteln und die gesundheitlichen und sozialen Folgen riskanten oder gefährdenden Konsums sowie suchtbedingten Verhaltens informiert.

Für Auszubildende werden speziell auf diese Zielgruppe ausgerichtete Präventionsmaßnahmen angeboten. Ergänzend werden im Bedarfsfall weitere spezifische Angebote für weitere Mitarbeitergruppen vorgesehen.

## 6. Arbeitskreis Suchtprävention (oder: Steuerkreis Gesundheit)

Verantwortlich für die Suchtprävention ist der Arbeitskreis Suchtprävention (oder: Steuerkreis Gesundheit), in dem vertreten sind:

- Geschäftsleitung/Arbeitsgeber
- Personalabteilung
- Betriebsrat
- Schwerbehindertenvertretung
- Suchtbeauftragte/r, Ansprechperson für Suchfragen, Suchtpräventionsfachkraft (früher: Suchtkrankenhelfer)
- Betriebsarzt
- Fachkraft für Arbeitssicherheit
- Gleichstellungsbeauftragte
- Jugend- und Auszubildendenvertretung
- Vertreter der leitenden Angestellten
- ggf. externe Berater: Krankenkasse, Berufsgenossenschaft, Beratungsstell etc.

Es handelt sich um ein Steuerungsgremium, das nicht die Beratung im Einzelfall übernimmt.

Folgende Aufgaben werden vom Steuergremium wahrgenommen:

- Abstimmung der Ziele, Inhalte und Maßnahmen des Suchtpräventionsprogramms.
- Ernennung eines internen Suchtbeauftragten und Sicherung der Voraussetzungen, damit dieser seine Arbeit nach fachlichen Standards ausführen kann.
- Veranlassung von Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie zur verbindlichen Teilnahme der Personalverantwortlichen daran.
- Erhebung arbeitsplatzbedingter Risiken für den riskanten Umgang mit Suchtmitteln und Erarbeitung von Vorschlägen zu deren Abbau in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsschutz.
- Integration der Suchtprävention in das betriebliche Gesundheitsmanagement, Verknüpfung mit dem Arbeitsschutz, der Gesundheitsförderung, der Personal- und Organisationsentwicklung sowie mit dem Qualitätsmanagement.
- Beteiligung an betrieblichen, fachlichen und regionalen Netzwerken.
- internes Marketing und der Öffentlichkeitsarbeit.
- Evaluation und Qualitätssicherung.

Der Arbeitskreis Suchtprävention/Gesundheit tagt regelmäßig, mindestens jedoch einmal jährlich.

Dem Steuerkreis werden im Rahmen der Budgetplanung die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitgestellt.

## **7. Vorgehen bei akuter suchtmittelbedingter Einschränkung der Arbeitsfähigkeit**

Entsteht der Verdacht, dass ein Mitarbeiter unter der Wirkung von Alkohol oder Drogen steht, und dadurch die Sicherheit oder die Arbeitsqualität leidet, ist der Vorgesetzte verpflichtet, sich ein Bild von der Situation zu machen.

Der Vorgesetzte entscheidet, evtl. unter Hinzuziehung von Fachleuten, ob der betroffene Mitarbeiter umgehend von seiner Arbeit freizustellen ist.

Dem Mitarbeiter ist die Möglichkeit einzuräumen, durch Alkoholtest oder Drogenscreening (in Werkambulanz, Arztpraxis oder Krankenhausambulanz) einen Gegenbeweis zu liefern. Ist er dazu nicht bereit, wird die suchtmittelbedingte Beeinträchtigung als gegeben angesehen.

Der Vorgesetzte muss dafür Sorge tragen, dass dieser Mitarbeiter sicher nach Hause kommt. Die anfallenden Kosten für den Transport und Arbeitsausfall muss der Betroffene selbst übernehmen.

Der Vorgesetzte führt zeitnah ein Gespräch mit dem Mitarbeiter entsprechend dem Stufenplan.

## **8. Stufenplan für die Gespräche mit auffällig gewordenen Mitarbeitern**

Suchtbedingtes Fehlverhalten stellt einen Verstoß gegen die arbeitsvertraglichen Pflichten dar. Die erste diesbezügliche Auffälligkeit führt zu einem Gespräch mit dem Vorgesetzten (Stufe 1), bei weiterem Fehlverhalten werden zunehmend drängendere Gespräche in einem sich vergrößernden Kreis

geführt und Sanktionen verhängt. Ändert sich das Verhalten nicht, steht am Ende die Kündigung, ggf. mit Wiedereinstellungszusage innerhalb eines Jahres nach erfolgreicher Therapie.

**Stufe 1:** In einem sachlichen Gespräch des Vorgesetzten mit seinem Mitarbeiter wird das Fehlverhalten verdeutlicht. Der Mitarbeiter wird aufgeklärt, dass weitere derartige Pflichtverletzungen das Arbeitsverhältnis gefährden. Er wird über Hilfsangebote zur Unterstützung aufmerksam gemacht und darüber informiert, dass im Wiederholungsfall schärfere Sanktionen drohen. Der Vorgesetzte vereinbart dann ein erneutes Gespräch in 4 bis 8 Wochen.

**Stufe 2 und 3, evtl. auch 4:** Der Teilnehmerkreis am Interventionsgespräch wird zunehmend erweitert: nächst höherer Vorgesetzter, Personalabteilung sowie fakultativ Betriebsrat, Betriebsarzt, Sozialberatung, Suchtkrankenhelfer (soweit vom Betroffenen erwünscht). Der Mitarbeiter wird aufgefordert, fachkundige Hilfe in Anspruch zu nehmen. Es können Abmahnungen ausgehändigt werden.

**Stufe 4 bis 5:** In der 4. oder 5. Stufe muss der Betroffene bei Zuwiderhandlung mit einer Abmahnung bzw. Kündigung rechnen.

## 9. Wiedereingliederung & Rückfall

Es wird gewährleistet, dass der Betroffene nach erfolgreicher Therapie an denselben oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz kommt.

Vorgesetzte und Kollegen sind ausdrücklich aufgefordert, den Rückkehrenden bei der Wiedereinarbeitung zu unterstützen.

Bei einem erneuten Rückfall wird unter Beteiligung der erweiterten Interventionsgesprächsrunde je nach Lage des Einzelfalls entschieden, wie weiter zu verfahren ist.

## 10. Geltungsdauer & salvatorische Klausel

Die Betriebsvereinbarung tritt mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate. Sie wirkt bis zum Abschluss einer neuen Betriebsvereinbarung nach.

Sollte eine Bestimmung dieser Betriebsvereinbarung oder eine zukünftige Bestimmung ganz oder teilweise unwirksam sein oder sollte sich in dieser Betriebsvereinbarung eine Lücke herausstellen oder sollte diese Betriebsvereinbarung oder eine Bestimmung ganz oder teilweise undurchführbar sein, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung nicht berührt werden. Anstelle der unwirksamen oder undurchführbaren Bestimmungen oder zur Ausfüllung der Lücke soll eine angemessene Regelung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien gewollt haben.

Ort/Datum

---

Geschäftsleitung

---

Betriebsrat

## Quellen:

**IG Metall (Hg.) (2007):** Betriebliche Suchtprävention und Suchthilfe – Handbuch. Frankfurt am Main: Bund Verlag

**Letzel, S.; Nowak, D. (2011):** Suchtmittelproblematik DI-2.2.2. In: Handbuch der Arbeitsmedizin. Heidelberg, München, Landberg, Frechen, Hamburg: ecomed