

## Muster einer Dienst- bzw. Betriebsvereinbarung zum Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb

### **Vorbeugungsmaßnahmen**

- § 1 Geltungsbereich
- § 2 Ziel der Betriebsvereinbarung
- § 3 Gebrauch von Suchtmitteln
- § 4 Ausschank von Alkohol – Ausgabe von Medikamenten
- § 5 Aufklärung
- § 6 Schulungsmaßnahmen
- § 7 Beseitigung von Ursachen, die zum Missbrauch von Suchtmitteln Anlass geben

### **Hilfsmaßnahmen**

- § 8 Maßnahmen und Hilfsangebote für Gefährdete und Abhängige
- § 9 Rückfall
- § 10 Wiedereingliederung

### **Umsetzungsinstrumente**

- § 11 Bestellung eines/einer Gesundheitsbeauftragten zur Durchführung dieser Betriebsvereinbarung
- § 12 Arbeitskreis „Gesundheit“
- § 13 Einsatz von ehrenamtlichen Suchtkrankenhelfern
- § 14 Schweigepflicht
- § 15 Beilegung von Streitigkeiten
- § 16 Geltungsdauer

#### **§ 1 Geltungsbereich**

Besondere Beachtung sollte die Einbeziehung der leitenden Angestellten finden.

Dies kann durchaus auch in Form einer Protokollnotiz geschehen.

#### **§ 2 Ziel der Betriebsvereinbarung**

- Arbeitssicherheit erhöhen
- Gesundheit erhalten
- zwischenmenschliche Beziehungen fördern
- Missbrauch beseitigen
- Gefährdeten oder abhängig Kranken rechtzeitig Hilfe anbieten
- Beratungsangebot auf andere Süchte ausweiten (es wäre u.U. zu überlegen, inwieweit eine Ausdehnung für den Bereich Mobbing, Schuldnerberatung sowie andere psychosomatische Beschwerden erfolgen könnte)
- Gleichbehandlung sichern (insbesondere für den Bereich der illegalen Drogen)

- HIV – sowie Hepatitis-B- + C-Infizierte schützen
- Durchschaubare Richtlinie für alle Beteiligten schaffen

### **§ 3 Gebrauch von Suchtmitteln**

- Unfallverhütungsvorschriften (UVV) § 38 Abs. 1:
  - kein Verbot
  - man kann trinken, sich aber nicht betrinken
- Unfallverhütungsvorschriften § 38 Abs. 2:
  - Wer ein Sicherheitsrisiko ist, muss von der Arbeit entfernt werden
  - gilt für Alkohol und andere berauschende Mittel
  - gilt auch für Wegeunfälle
  - besondere Beachtung: Restalkohol und Restmedikamente
- Feststellung des Sicherheitsrisikos
  - Sind technische Überwachungsinstrumente erlaubt?
  - Feststellungsregelung ist mitbestimmungspflichtig
  - Wer ist konkret zuständig für die Feststellung?
  - Was heißt : ... muss von der Arbeit entfernt werden?  
(Im Betrieb ausnüchtern/nach Hause schicken)
  - Was passiert, wenn sich Betroffene wehren?  
(Betriebsrat/Polizei einschalten)
  - Wie wird der Heimtransport gesichert?  
(Taxi/Werkschutz/2 Personen)
  - Gegenbeweis außerhalb des Betriebes

### **§ 4 Ausschank von Alkohol – Ausgabe von Medikamenten**

- kein generelles Alkoholverbot
- Aufklärung: Alkohol kein alltägliches Konsummittel
- kein Verkauf alkoholischer Getränke im Werk
- „besondere Anlässe“ können vereinbart werden
- privater Verkauf ist untersagt
- bei Durst-Arbeitsplätzen alkoholfreie Getränke kostenlos anbieten
- Regelung der Medikamentenausgabe
  - apothekenpflichtige Arzneimittel nur vom Werksarzt
- Nikotin ist ein Suchtmittel
- Nichtraucherchutz hat Vorrang

### **§ 5 Aufklärung**

- fortlaufend, umfassend, systematisch
- Beeinträchtigung der Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit

- Beeinträchtigung der Sicherheit und des Wohlbefindens anderer
- Krankheitsbilder bzw. –symptome durch Suchtmittelmissbrauch
- Nicht-stoffgebundene Süchte: z.B. Spielsucht, Essstörungen, Arbeitssucht

## § 6 Schulungsmaßnahmen

- Wer soll geschult werden?
  - Vorgesetzte
  - Betriebsräte
  - Jugend- und Auszubildendenvertretungen
  - Schwerbehindertenvertrauensleute
  - Sicherheitsfachkräfte
  - Werksärztliche Dienstangestellte Personalfachleute
  - Fachkräfte in Sozialbeteiligungen
- Unverzichtbares Wissen unmittelbarer Vorgesetzter
  - Therapeutisches Fachwissen?
  - Kompetenz?
  - Führen von Konfliktgesprächen!

## § 7 Ursachenbeseitigung

- Gründe für Suchtverhalten und Suchtförderung
- Traditionelle Trinkunsitten
- Schlechtes Arbeitsklima
- Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen

## § 8 Interventionskette

- Abgestuften, konstruktiven Druck einleiten
- Stufenweise Vorgehen
- Nur Vorgesetzte können Konfliktgespräche auslösen
- Arbeitsvertragliche Verletzungen
- Missbrauch oder Sucht?
- Arbeitsvertragliche Verletzungen:  
Gespräche sind nicht an Fristen gebunden

1. Gespräch: Vorgesetzter

2. Gespräch: Vorgesetzter und Suchtfachkraft (evtl. Suchtfachkraft alleine)

3. Gespräch: Vorgesetzter/Suchtfachkraft/Betriebsrat

4. Gespräch: Vorgesetzter/Personalabteilung/Suchtfachkraft/Betriebsrat/  
Kollege oder Familienangehöriger

5. Gespräch: Vorgesetzter/Personalabteilung/Suchtfachkraft/Betriebsrat

6. Gespräch: gleiche Zusammensetzung wie beim 5.Gespräch

- keine wechselnden Personen bei der Intervention

## **§ 9 Rückfall**

- arbeitsrechtlich gilt der Rückfall als selbstverschuldet
- sozialrechtlich ist eine zweite oder dritte Therapie möglich, arbeitsrechtlich wird jedoch die Lohnfortzahlung verweigert
- ein Rückfall kann zur verhaltensbedingten Kündigung führen
- Regelung über individuelle Vorgehensweise
- jeder Einzelfall ist neu zu besprechen

## **§ 10 Wiedereingliederung**

- Der Wiedereinstieg wird mit den Betroffenen gemeinsam abgeklärt
- Der bisherige Arbeitsplatz wird überprüft (suchtauslösend/suchtfördernd)
- Rolle des sozialen Umfeldes
- Der Umgang mit Lösungsmitteln am Arbeitsplatz ist gefährlich
- Hinweise aus der Personalakte entfernen – Frist aushandeln (max. 2 Jahre)

## **§ 11 Bestellung von Gesundheitsbeauftragten**

- hauptamtlich ab 1000 Beschäftigte
- mehrere mittlere Betriebe bezahlen eine hauptamtliche Kraft
- in Kleinbetrieben ehrenamtliche Funktionen

Aufgaben:

- arbeitet nach den Grundsätzen der Betriebsvereinbarung
- macht Vorschläge zur Beseitigung von suchtfördernden Ursachen
- organisiert die betriebliche Beratung
- führt Vorgesetztenschulungen durch
- arbeitet weisungsfrei
- beachtet die Schweigepflicht
- leitet den Arbeitskreis „Gesundheit“
- pflegt Kontakte zu entsprechenden außerbetrieblichen Einrichtungen
- soll eine hohe hierarchische Anbindung haben

## **§ 12 Arbeitskreis „Gesundheit“**

- Vorsitz hat der/die Gesundheitsbeauftragte
- Zusammensetzung:  
Geschäftsleitung/Personalabteilung  
Betriebsrat  
Werksärztlicher Dienst  
Sozialabteilung  
Sicherheitsbeauftragte  
Leitung der Ausbildungswerkstatt  
Jugend- und Auszubildendenvertretung  
Schwerbehindertenvertrauensleute  
Werksschutz  
ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer/innen
- muss Handlungskompetenz besitzen; dafür sollte ein Rahmen abgesteckt werden

## **§ 13 Ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer/innen**

- Zahl begrenzen
- Voraussetzungen definieren
  - Ausbildung sicherstellen
  - mindestens 3-jährige Abstinenz
  - Besuch von Selbsthilfegruppen
- Aufgaben festlegen
  - haben keine arbeitsrechtlichen Befugnisse
  - führen Beratungsgespräche anhand der Interventionskette
  - führen Betroffene in außerbetriebliche Einrichtungen
- Schweigepflicht
- Freistellung gewährleisten
- Überstunden in Freizeit abgelten
- keine Benachteiligung durch Aufgabenstellung

## **§ 14 Schweigepflicht**

- Informationen über Betroffene dürfen grundsätzlich nur mit deren Einverständnis weitergegeben werden
- Schweigepflicht ist auch ein Schutz für Helfer/innen
- Personen mit Suchtproblemen sind in aller Regel betriebsbekannt

## **§ 15 Beilegung von Streitigkeiten**

- Einberufung der Einigungsstelle sichern

## **§ 16 Geltungsdauer**

- Betriebsvereinbarung als Modell in Kraft setzen
- max. 2 Jahre
- mit Einverständnis beider Seiten können bereits während der Laufzeit neue Änderungen vereinbart werden.

Weitere Infos:

[www.miehle-erbsloeh.de](http://www.miehle-erbsloeh.de)