

Anleitung:

BETRIEBSREGELUNG „SUCHTPRÄVENTION“ FÜR UNTERNEHMEN OHNE ARBEITNEHMENDENVERTRETUNG

Quelle: **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**

IMMER AUF DER SICHEREN SEITE



Von unserer Fachredaktion geprüft. Die Inhalte dieses Downloads sind nach bestem Wissen und gründlicher Recherche entstanden. Für eventuell enthaltene Fehler übernehmen jedoch Autor/in, Chefredakteur sowie die Holzmann Medien GmbH & Co. KG keine rechtliche Verantwortung.

Musterbetriebsvereinbarung Suchtprävention Betriebe ohne Betriebsrat

Beispielhafte Betriebsregelung für Unternehmen ohne Arbeitnehmervertretung

Die folgende Musterbetriebsvereinbarung für Betriebe ohne Betriebsrat hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) in der „DGUV Information 206-009 – Suchtprävention im Betrieb“ veröffentlicht. Die jeweils aktuellste Fassung der Vereinbarung sowie weitere Infos zum Thema gibt es unter folgendem Link: <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/1268>

Von der Geschäftsleitung der Firma wird folgende Betriebsregelung zum Genuss von Suchtmitteln erlassen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsregelung gilt für alle Beschäftigten.

§ 2 Ziel der Betriebsregelung

Ziel der Betriebsregelung ist es

- die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten,
- den Suchtmittelmissbrauch während der Arbeitszeit zu verhindern,
- den abhängigen Kranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten.

Diese Betriebsregelung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beschäftigten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand geben.

§ 3 Beachtung der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

Für den allgemeinen Genuss von Suchtmitteln gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschrift. DGUV Vorschrift 1 § 15, wonach Versicherte sich nicht durch Suchtmittelgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Versicherte, die infolge Suchtmittelgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht beschäftigt werden.

§ 4 Ausschank von Alkohol

Der Ausschank von Alkohol/Spirituosen im Gesamtbetriebs sowie das Mitbringen von Alkohol/Spirituosen durch Beschäftigte ist nicht erlaubt. Dasselbe gilt für Beschäftigte von Fremdfirmen im Hause.

§ 5 Aufklärung und Qualifizierung zur Thematik „Sucht im Betrieb“

Es wird langfristig, umfassend und systematisch darüber aufgeklärt, dass

- Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit und Gesundheit anderer gefährden,
- Sucht eine Krankheit ist.

Info-Tafeln, Betriebsversammlungen, Broschüren, der Einsatz von Filmen und Schulungen sind u. a. Möglichkeiten für die Aufklärungsarbeit. Der Qualifizierung von Führungskräften, die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Zur Erreichung dieser Zielsetzungen werden bundesweit etwa von Krankenkassen, Unfallversicherungsträgern oder regionalen Bildungseinrichtungen Infoveranstaltungen durchgeführt.

Musterbetriebsvereinbarung Suchtprävention Betriebe ohne Betriebsrat

§ 6 Maßnahmen

1. Entsteht bei Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte suchtgefährdet sind oder eine Abhängigkeit besteht, dann ist mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen, der Inhalt wird jedoch mittels Aktennotiz festgehalten. Führungskräfte sollen mit Unterstützung der betrieblichen Suchtberatung (sofern vorhanden) oder dem Betriebsarzt dazu ein Vorgespräch führen und die Vorgehensweise im speziellen Fall abstimmen.
2. Ist im Verhalten der Betroffenen nach einem überschaubaren Zeitraum (etwa 6 Wochen) keine Änderung festzustellen, ist von den Führungskräften gemeinsam mit der Unternehmensleitung und der Suchtberatung oder dem Betriebsarzt ein weiteres Gespräch zu führen. Die betroffene Person erhält dabei die Adressen örtlicher Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen. Es wird eine mündliche Verwarnung ausgesprochen. Es wird deutlich gemacht, dass bei Nicht-Inanspruchnahme dieses Hilfsangebots mit Konsequenzen in Hinblick auf das Arbeitsverhältnis gerechnet werden muss. Bei Einverständnis der betroffenen Person wird ein Familienmitglied (Partner/in) hinzugezogen.
3. Ändert sich das Verhalten von Betroffenen nach dieser Zeit nicht und haben sie das Hilfsangebot nicht angenommen, erhalten sie die erste schriftliche Abmahnung. In einem begleitenden Gespräch wird das Hilfsangebot noch einmal wiederholt und gleichzeitig die zweite Abmahnung angedroht, sofern das Verhalten nicht geändert und die Hilfe nicht angenommen wird. Betroffene, Führungskräfte und Unternehmensleitung sind bei diesem Gespräch anwesend. Bei Einverständnis der betroffenen Person wird ein Familienmitglied (Partner/in) einbezogen. Nach Möglichkeit sollte die betriebliche Suchtberatung anwesend sein.
4. Kommt es dennoch zu keinen Änderungen, erhalten Betroffene eine zweite schriftliche Abmahnung mit unmittelbarer Kündigungsandrohung, falls sie weiterhin Suchtmittel konsumieren und sich nicht in medizinische Behandlung begeben.
5. Ändert sich das Verhalten der Betroffenen nicht, behält sich die Unternehmensleitung nach vorheriger Beratung mit dem obengenannten Kreis die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor.

§ 7 Rückfälligkeit

Bei Rückfälligkeit nach einer Kurz- oder Langzeittherapie in einer Fachklinik oder nach Rückfälligkeit trotz Besuch einer Selbsthilfegruppe beziehungsweise bei vorzeitigem Abbruch der Behandlung kann ebenfalls eine Abmahnung folgen.

§ 8 Wiedereingliederung

Suchtkranke Beschäftigte werden, soweit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb, etwa nach stationären Langzeittherapien, unterstützt. Ihnen wird der frühere oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten. Suchtkranke, die durch eine ambulante Behandlung, Kurz- oder Langzeittherapie und durch den Besuch von Selbsthilfegruppen erfolgreich behandelt wurden, haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf die überwundene Abhängigkeit binnen drei Jahren nach Abschluss der erfolgreichen Behandlung aus der Personalakte entfernt werden.

§ 9 Inkrafttreten und Kündigung

Diese Betriebsregelung tritt am _____ in Kraft.

.....
Ort/Datum

.....
Unterschrift Geschäftsführung