Muster Betriebs-/Dienstvereinbarung zur „Bekämpfung von Suchtgefahren“

Zwischen der Unternehmensleitung/Dienststellenleitung … (Name des Unternehmens/der Dienststelle), vertreten durch …, und dem Betriebsrat/Personalrat der … (Name des Unternehmens/der Dienststelle), vertreten durch …, wird folgende Betriebs-/Dienstvereinbarung zur Bekämpfung von Suchtgefahren geschlossen.

**Präambel**

Suchtkrankheiten führen zu erheblichen oder sogar lebensbedrohenden gesundheitlichen Störungen. Der Arbeitgeber und der Betriebsrat/Personalrat wollen diesen Schäden gemeinsam vorbeugen.

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Betrieb. Sie regelt den Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtkranken Beschäftigten.

**§ 2 Zweck**

Mit dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung werden folgende konkrete Zwecke verfolgt:

 größtmögliche Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz;

 Sicherstellung eines geordneten Betriebsablaufs;

 Aufklärung über Suchtgefahren;

 Erhaltung oder Wiederherstellung der Gesundheit von Suchtgefährdeten und -kranken;

 Aufstellung einer Handlungsanleitung für Vorgesetzte von suchtgefährdeten und -kranken Beschäftigten.

**§ 3 Bestellung eines Suchtbeauftragten**

Um möglichst viele präventive Maßnahmen ergreifen zu können und diesen das nötige Gewicht zu verleihen, wird im Betrieb/in der Dienststelle ein Suchtbeauftragter bestellt. Dieser ist Mitglied des Betriebsrats/Personalrats. Bei Bedarf wird eine Arbeitsgruppe Sucht gebildet.

**§ 4 Aufgabe des Arbeitgebers und des Betriebsrats/Personalrats**

Es ist Aufgabe des Arbeitgebers und des Betriebsrats/Personalrats, die Gefährdung von Leben und Gesundheit der Arbeitnehmer sowie die Belästigung anderer Beschäftigter zu unterbinden.

**§ 5 Vorgehen gegenüber Suchtgefährdeten und -kranken**

Zeigen sich bei einem Beschäftigten Verhaltensweisen und Umstände, die auf eine Suchtgefährdung oder -erkrankung hindeuten, etwa starke Leistungsschwankungen, kurzfristige Krankmeldungen, Alkoholgeruch, sprachliche Auffälligkeiten, wird diese Person zunächst zu einem Gespräch gebeten. Sollte sich der Verdacht des Arbeitgebers bestätigen, wird der oder die Beschäftigte über mögliche Gegenmaßnahmen, wie einen Entzug, der auch ambulant stattfinden kann, aufgeklärt. Zudem wird in dem Gespräch die Gefahr einer krankheitsbedingten Kündigung deutlich gemacht.

**§ 6 Vorgehen nach erfolgreicher Behandlung**

Hat eine suchtgefährdete oder -kranke beschäftigte Person eine entsprechende Therapie oder Behandlung erfolgreich durchgeführt, wird mit dem Arbeitgeber vereinbart, wie diese wieder in den Betriebsablauf eingegliedert werden kann.

Erklärt die betroffene Person ihr Einverständnis, können die unmittelbar mit ihr Zusammenarbeitenden auf die Situation hingewiesen werden. Sie müssen zur absoluten Geheimhaltung angehalten werden.

**§ 7 Wiedereinstellung entlassener Beschäftigter**

Hat eine bereits entlassene suchtkranke Person erfolgreich eine Therapie abgeschlossen, muss der Arbeitgeber über deren Wiedereinstellung entscheiden.

**§ 8 Schlussbestimmungen**

Die Betriebs-/Dienstvereinbarung tritt durch ihre Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden; erstmals jedoch zum …

Die Betriebs-/Dienstvereinbarung gilt bis zum Abschluss einer neuen weiter. Nach Eingang der Kündigung werden deshalb unverzüglich Verhandlungen über eine neue Betriebsvereinbarung aufgenommen.

**§ 9 Salvatorische Klausel**

Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung unwirksam, so berührt das nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Betriebs-/Dienstvereinbarung.

…  
Ort, Datum

…  
Unterschrift Geschäftsführer/Dienststellenleiter

…  
Unterschrift Betriebsrats-/Personalratsvorsitzende(r)