Muster: Wie Sie Drogenproblemen vorbeugen

***Betriebsvereinbarung***

*zur Bekämpfung von Suchtgefahren*

*zwischen*

*der Firma ...,*

*vertreten durch den Geschäftsführer*

*Herrn/Frau ...*

*und dem Betriebsrat*

*der Firma ...,*

*vertreten durch deren/dessen Vorsitzende(n)*

*Herrn/Frau ...*

*Vorbemerkung: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde die männliche Sprachform bei der Formulierung dieser Betriebsvereinbarung gewählt. Betriebsrat und Firma versichern, dass sie alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und andere Personen diskriminierungsfrei und gleichberechtigt behandeln werden.*

**Betriebsvereinbarung zur Bekämpfung von Suchtgefahren**

**Präambel**

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

**§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Beschäftigten im Betrieb. Sie regelt den Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtkranken Beschäftigten.

**§ 2 Zweck**

Mit dieser Betriebsvereinbarung werden folgende konkrete Zwecke verfolgt:

* größtmögliche Gewährleistung der Sicherheit am Arbeitsplatz
* Sicherstellung eines geordneten Betriebsablaufs
* Aufklärung über Suchtgefahren
* Erhaltung bzw. 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 ein Suchtbeauftragter bestellt. Dieser ist Mitglied des Betriebsrats. Bei Bedarf wird eine Arbeitsgruppe „Sucht“ gebildet.

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

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

**5 Vorgehen gegenüber Suchtgefährdeten bzw. Suchtkranken**

Zeigen sich bei einem Beschäftigten Verhaltensweisen und Umstände, die auf eine Suchtgefährdung bzw. -erkrankung hindeuten, z. B. starke Leistungsschwankungen, kurzfristige Krankmeldungen, Alkoholgeruch, sprachliche Auffälligkeiten, wird der Kollege zunächst zu einem Gespräch gebeten. Sollte sich der Verdacht des Arbeitgebers bestätigen, wird der 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 ein suchtgefährdeter oder -kranker Beschäftigter eine entsprechende Therapie oder Behandlung erfolgreich durchgeführt, wird mit dem Arbeitgeber vereinbart, wie dieser wieder in den Betriebsablauf eingegliedert werden kann. Erklärt der Betroffene sein Einverständnis, können seine unmittelbaren Kollegen auf die Situation hingewiesen werden. Die Kollegen müssen zur absoluten Geheimhaltung angehalten werden.

**§ 7 Wiedereinstellung entlassener Arbeitnehmer**

Hat ein bereits entlassener Suchtkranker erfolgreich eine Therapie gemacht, muss der Arbeitgeber über dessen Wiedereinstellung entscheiden.

 **§ 8 Schlussbestimmungen**

Die Betriebsvereinbarung tritt durch ihre Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende des Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden; erstmals jedoch zum …

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

…, den …

Unterschriften

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Betriebsrat heute**“.

Sollten sie noch kein Abonnent sein, können Sie Ihre **KOSTENLOSE Gratis-Ausgabe** jetzt kostenlos anfordern. Ich bin sicher: Sie werden begeistert sein!

* Ja, ich möchte „**Betriebsrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe digital als pdf, die Sie 14 Tage lang testen können.** Diese Gratisausgabe dürfen Sie in jedem Fall behalten.
* Wenn Sie uns innerhalb von 14 Tagen nach Erhalt der Gratis-Ausgabe nichts Gegenteiliges telefonisch, per Fax, Brief oder E-Mail mitteilen, erhalten sie automatisch die weiteren Ausgaben zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe und MWSt. „Betriebsrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten in pdf pro Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Monats kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (BETWSANG2)

**Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Straße + Nr.: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Postleitzahl: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ort: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**E-Mail: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Telefon: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Unterschrift: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktische Medien für Betriebsräte, Winkelhausen 27, 51519 Odenthal
* E-Mail: kundenservice@praktimedia.de

Unser Angebot richtet sich nur an Unternehmen, Industrie, Gewerbe, Handwerk, Handel, freie Berufe, öffentliche oder karitative Einrichtungen, den öffentlichen Dienst und Behörden sowie Verbände oder vergleichbare Institutionen und ist ausschließlich zur Verwendung in der beruflichen bzw. gewerblich oder selbständigen Arbeit vorgesehen. Nähere Auskünfte zum Datenschutz finden Sie unter [www.praktimedia.de](http://www.praxispurmedien.de)

BET-Downl.-22/2022