Muster: So halten Sie Drogen aus Ihrer Dienststelle heraus

***Dienstvereinbarung***

***zwischen***

***der Dienststelle .....................***

***vertreten durch die Dienststellenleitung***

***und***

***dem Personalrat ...................***

***vertreten durch den/die Vorsitzende/n***

*zum betrieblichen Gesundheitsschutz*

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

***§ 1 Geltungsbereich***

*Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.*

*§ 2 Gebrauch von Suchtmitteln*

*Im Hinblick auf den Konsum von Suchtmitteln bzw. Alkohol und Drogen gilt, dass sich Mitarbeiter durch den Konsum von Alkohol nicht in einen Zustand versetzen dürfen, der zur Gefährdung der eigenen Person oder von anderen führen kann und wonach Versicherte, die infolge des Alkoholkonsums oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen.*

*Die Einnahme von Medikamenten sollte überdies nur in Absprache mit Ärzten erfolgen, da derartige Arzneimittel aufgrund ihrer stimmungsverändernden Substanzen, die Unfallgefahr erheblich erhöhen kann.*

*Ferner besteht ein ausdrückliches Verbot im Hinblick auf den Konsum illegaler Drogen.*

*§ 3 Ausschank von Alkohol – Ausgabe von Medikamenten*

*Die Dienstparteien haben sich gegen ein absolutes Alkoholverbot ausgesprochen, sind sich jedoch einig, dass Alkohol grundsätzlich als Genussmittel und nicht als alltägliches Konsummittel eingesetzt werden soll. Dies soll durch eine Veränderung der Trinkkultur erzielt werden. Der Ausschank von Alkohol soll dabei wie folgt geregelt werden:*

* *Der Ausschank von harten Spirituosen ist grundsätzlich untersagt.*
* *Alkoholische Getränke dürfen nur zu Festen, wie beispielsweise Jubiläen oder Geburtstagen, mitgebracht werden*

*§ 4 Aufklärung*

*Die Beschäftigten sollen fortlaufend darüber aufgeklärt werden,*

*dass*

* *Suchtmittel wie Alkohol, Cannabis, Medikamente mit stimmungsverändernden Substanzen und andere Drogen die Denk, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen können,*
* *durch Suchtmittel ihre eigene Sicherheit und das Wohlergehen anderer gefährden können,*
* *der Missbrauch dieser Suchtmittel Abhängigkeitserkrankungen herbeiführen kann und darüber hinaus auch zur Entstehung von Volkskrankheiten, wie zum Beispiel Krebs oder Herz-Kreislauf-Erkrankungen führen kann und*
* *auch psychosoziale Krankheitserscheinungen mit Abhängigkeitscharakter, wie zum Beispiel Essstörungen, die Arbeits oder Glücksspielsucht, zu Schädigungen der eigenen Persönlichkeit und der zwischenmenschlichen Beziehungen führen kann.*

*§ 5 Schulungsmaßnahmen*

*Systematisch über den Missbrauch von Suchtmitteln und seine Folgen aufgeklärt, werden alle an verantwortlicher Stelle tätigten Beschäftigten, wie Abteilungsleiter, Ausbilder, und Schwerbehindertenvertreter. Eine besondere Bedeutung kommt hierbei der Schulung von Vorgesetzten zu, die Gespräche mit Betroffenen führen.*

*§ 6 Beseitigung von Ursachen, die zum Missbrauch von Suchtmitteln Anlass geben*

*Der verstärkte Missbrauch von Suchtmitteln in bestimmten Abteilungen oder Beschäftigtengruppe, wird in Zusammenschluss mit den Betroffenen, einer Überprüfung unterzogen, im Zuge derer die Ursachenfaktoren für diese identifiziert und beseitigt werden sollen.*

*§ 7 Maßnahmen und Hilfsangebote für Beschäftigte mit Suchtproblemen*

1. *Vorgesetzte führen mit Beschäftigten ein Gespräch, bei denen Grund zur Annahme besteht, dass sie ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen aufgrund eines Suchtproblems nicht mehr nachkommen können. Bei diesem Gespräch werden dem Beschäftigten seine arbeitsvertraglichen Verletzungen dargelegt und erläutert, dass sein negatives Arbeitsverhalten wahrscheinlich auf seine Suchtproblematik zurückzuführen ist. Darüber hinaus soll dem Betroffenen Suchtliteratur zur Selbsteinschätzung zur Verfügung gestellt werden. Personelle Konsequenzen werden dabei nicht gezogen.*
2. *Werden die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen durch das Suchtverhalten des Beschäftigten erneut verletzt, findet zwischen dem zuständigen Vorgesetzten in Zusammenarbeit mit dem Suchtkrankenhelfer und dem Betroffenen ein zweites Gespräch statt.*
3. *Neben der schriftlichen Abmahnung kommt es bei weiteren suchtbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen Pflicht zu einem Viertgespräch. Die Teilnehmer an diesem Gespräch sind die Vorgesetzten, die Personalabteilung sowie ein Mitglied des Personalrats. Der Betroffene wird dabei aufgefordert schnellstmöglich eine Beratungsstelle aufzusuchen. Ferner wird ihm eine zweite Abmahnung und eine zusätzliche Maßnahme, wie zum Beispiel der Abzug außertariflicher Leistungen, angekündigt, wenn die arbeitsvertraglichen Verpflichtungen, aufgrund des suchtbedingten Verhaltens weiterhin verletzt werden.*
4. *Werden die arbeitsvertraglichen Maßnahmen erneut verletzt, kommt es neben der zweiten schriftlichen Abmahnung und der zusätzlich angekündigten Maßnahme, zu einem fünften und vorletzten Konfliktgespräch.*
5. *Die Kündigung wird schließlich ausgesprochen, wenn der Betroffene seine arbeitsvertragliche Pflicht weiterhin suchtbedingt verletzt, da er von der Wahrnehmung einer entsprechenden therapeutischen Maßnahme abgesehen hat. Durchzuführen ist sie unter der Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen, wie zum Beispiel des Kündigungsschutzgesetzes und unter Beteiligung des Personalrats. Wichtig ist hierbei, dass ein individuelles Beurteilen des Betroffenen erfolgt.*
6. *Ist es dem Betroffenem möglich, dass er innerhalb eines Jahres nach dem Ausspruch der Kündigung zu einer abstinenten Lebensweise zu finden, bemüht sich die Dienststelle ihn wieder einzustellen. An diesem Entscheidungsprozess ist auch der Personalrat zu beteiligen.*

*§ 8 Rückfall*

*Wird der Betroffene nach einer ambulanten Therapie oder stationären Therapie rückfällig, ist im Einvernehmen mit dem Betroffenen, dem Werksarzt, dem Gesundheitsbeauftragten, dem Personalrat und Vorgesetzten das weitere Vorgehen zu regeln. Diese orientiert sich an den Stufen 8.1. bis 8.6.*

*§ 9 Wiedereingliederung*

*Abstinent lebenden Suchterkrankten wird bei der Wiedereingliederung Unterstützung angeboten, soweit sie dies wünschen. Dabei können sie grundsätzlich wieder ihren alten Arbeitsplatz besetzen. Nicht beschäftigt werden sie jedoch an Arbeitsplätzen, an denen sie mit Lösungsmitteln arbeiten, durch die sie suchtbegünstigenden Dämpfen ausgesetzt sind.*

*Ferner haben abstinent lebende Suchterkrankte, einen Anspruch darauf, dass Hinweise auf ihre Abhängigkeit innerhalb eines Jahres aus ihrer Personalakte entfernt werden.*

*§ 10 Arbeitskreis „Gesundheit“*

*Der Gesundheitsbeauftragte übernimmt die Leitung des Arbeitskreises „Gesundheit“. In diesem arbeiten sowohl die Geschäftsleitung, als auch der Personalrat, der werksärztliche Dienst, die Sozialabteilung, der Sicherheitsbeauftragte, die Leitung der Ausbildungswerkstatt, die Schwerbehindertenvertreter und ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer zusammen.*

*§ 11 Schweigepflicht*

*Nach § 203 Strafgesetzbuch dürfen Ärzte, Psychologen und Sozialarbeiter Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche nur dann weitergeben, wenn der Betroffene sein Einverständnis hierfür gegeben hat. Dieser Grundsatz erhebt auch im Hinblick auf Vorgesetzte einen Geltungsanspruch. Die Schweigepflicht gilt dabei auch für Gesundheitsbeauftragte und für ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer.*

*§ 12 Beilegung von Streitigkeiten*

*Die Einigungsstelle entscheidet, wenn zwischen der Dienststelle und dem Personalrat keine Einigung über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung erzielt werden kann.*

*§ 13 Geltungsdauer*

*Die Dienstvereinbarung tritt am … in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Schluss eines Kalenderjahres.*

*..., den ...*

*Unterschriften*

Dieser kostenlose Download stammt aus einer Ausgabe von „**Personalrat 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 „**Personalrat heute**“ gratis testen und von allen Vorteilen profitieren:
* **Eine Gratis-Ausgabe im pdf-Format, 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 im pdf-Format zu einem Preis von nur 19,90 Euro pro Ausgabe plus MWSt. „Personalrat heute“ erscheint 30 mal pro Jahr mit je 8 Seiten pro pdf-Ausgabe. Den Bezug können Sie jederzeit zum Ende des nächsten Monats kündigen.

**Vorname, Name: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (PRHWSANG2)**

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

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

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

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

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

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

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

Jetzt ausfüllen und absenden an:

* Fax: 0931-4170497
* Telefon: 0931-4170427
* Post: Praktimedia GmbH, 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)

PRH-Downl.-18/2023