

# **Betriebsvereinbarung über Suchtprävention und Suchterkrankungen**

Zwischen

der ..... GmbH

- nachfolgend Unternehmen genannt -

und dem Betriebsrat

der ..... GmbH

- nachfolgend Betriebsrat -

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung über Suchterkrankungen geschlossen:

## **Präambel**

Alkohol- und Drogenkonsum kann nicht nur zur Absenkung der Leistungsfähigkeit des Beschäftigten bewirken und für erhebliche Gefahren für die Betroffenen und Dritte bei Ausübung von sicherheitsrelevanten Tätigkeiten auslösen, sondern auch zu einer Alkohol-/Drogenabhängigkeit und den damit verbundenen gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Schäden führen. Dies gilt auch bei einem dauerhaften Konsum von Cannabis, wenngleich der Gesetzgeber in einem gewissen Umfang den Konsum von Cannabis in der Freizeit ab dem 1. April 2024 legalisiert hat. Die Betriebsparteien haben sich deshalb entschlossen, zur Prävention eine Betriebsvereinbarung über Suchterkrankungen zu schließen.

## **§ 1 Zweck**

Zweck der Betriebsvereinbarung ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, Suchtgefährdeten und Suchtkranken frühzeitig ein Hilfsangebot zu machen, den Suchtmisbrauch zu bekämpfen, die Gleichbehandlung aller Betroffenen sicherzustellen und die Arbeitssicherheit zu erhöhen.

## **§ 2 Geltungsbereich**

Die Betriebsvereinbarung gilt

- räumlich: Für den Betrieb ..... der ..... GmbH.
- persönlich: Für alle im Betrieb Beschäftigten einschließlich der Auszubildenden sowie alle sonstigen im Betrieb tätigen Personen (z.B. Praktikanten, Beschäftigte von Fremdfirmen etc.).

### **§ 3 Alkoholverkauf**

In den Sozialräumen werden alkoholische Getränke nicht verkauft.

### **§ 4 Schulungsveranstaltungen**

Es werden Aufklärungs- und Schulungsveranstaltungen durchgeführt, um die Beschäftigte über Suchtgefahren zu informieren. Hierzu gehören insbesondere Veranstaltungen über den Genuss von Alkohol, die Verwendung von Suchtmitteln einschließlich des Konsums von Cannabis sowie den Medikamentenmissbrauch.

### **§ 5 Vorbeugung**

(1) Entsteht bei Vorgesetzten der Verdacht, dass Beschäftigte suchtgefährdet sind oder schon eine Abhängigkeit besteht, so haben sie

- mit den jeweiligen Beschäftigten ein Gespräch zu führen und Wege zur Abhilfe aufzuzeigen;
- den Sozialarbeiter/den Betriebsarzt zu informieren;
- den Betriebsrat zu informieren.

(2) Entsteht der Verdacht einer Drogen- oder Alkoholabhängigkeit eines/r Mitarbeiters/in, sollen Beschäftigte den Vorgesetzten/Betriebsrat informieren.

### **§ 6 Arbeitsrechtliche Maßnahmen**

(1) Ist in einem überschaubaren Zeitraum keine Besserung des Verhaltens eingetreten, so werden dem Betroffenen Therapiemaßnahmen angeboten.

(2) Nimmt die/der Beschäftigte nach einer angemessenen Bedenkzeit keine Therapiemaßnahmen an, wird geprüft, ob

- eine Umsetzung/Versetzung,
- der Entzug dienstlicher Funktionen,
- eine Abmahnung,
- eine Änderungskündigung,
- eine Kündigung

in Betracht kommt.

### **§ 7 Gruppengespräche**

Um betroffene Beschäftigte die Rückkehr in ein suchtfreies Leben zu ermöglichen, werden durch die Geschäftsleitung in Absprache mit dem Sozialarbeiter/Betriebsarzt Gruppengespräche angeboten.

## **§ 8 Vernichtung der Unterlagen**

Sind Beschäftigte nach Feststellung des Betriebsarztes oder durch Nachweis der von den Beschäftigten aufgesuchten therapeutischen Einrichtung suchtfrei geworden, sind die hierüber angefallenen Personalunterlagen nach Ablauf von drei Jahren zu vernichten.

## **§ 9 Wiedereinstellung**

Sind Beschäftigte wegen einer Sucht entlassen worden, so wird er vorrangig wieder eingestellt, wenn er suchtfrei geworden ist und dies gegenüber dem Unternehmen mittels Feststellung des Betriebsarztes oder durch Nachweis der von ihnen aufgesuchten therapeutischen Einrichtung

## **§ 10 Inkrafttreten und Geltungsdauer**

- (1) Diese Betriebsvereinbarung tritt ab dem ..... 2024 in Kraft.
- (2) Diese Betriebsvereinbarung kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende gekündigt werden.
- (3) Für den Fall der Kündigung gilt diese Betriebsvereinbarung so lange weiter, bis sie durch eine anderweitige Vereinbarung der Betriebsparteien oder durch Spruch einer Einigungsstelle ersetzt wird.

## **§ 11 Schriftform**

Die Kündigung oder die Änderung dieser Betriebsvereinbarung oder einzelner Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Schriftform.

## **§ 12 Salvatorische Klausel**

Etwaige ungültige Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung berühren nicht die Wirksamkeit der Vereinbarung im Ganzen. Sollten Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, oder sollten sich in dieser Betriebsvereinbarung Lücken herausstellen, wird infolgedessen die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Anstelle der unwirksamen Bestimmungen oder zur Ausfüllung einer Lücke ist eine angemessene Regelung zu vereinbaren, die, soweit rechtlich zulässig, dem am nächsten kommt, was die Betriebsparteien gewollt hätten, sofern sie diesen Punkt bedacht hätten.

....., den .....

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Unternehmens)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Betriebsrats)