

# **Betriebsvereinbarung zum Thema Umgang mit Suchtmittelabhängigen**

Zwischen der Firma [...]

und

dem Betriebsrat der Firma [...]

wird folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

## **1. Präambel**

Ziel der Betriebsvereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu erhalten, den Suchtmittelmissbrauch abzuschaffen und den abhängig Kranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten. Sie sichert als Richtlinie die Gleichbehandlung aller Betroffenen. Ein weiteres Ziel ist es, durch geeignete Aufklärungs-, Schulungs- und Präventionsmaßnahmen dem Suchtmittelmissbrauch vorbeugend entgegenzutreten. Die Bestimmung UVV 1 - § 38 wird zur Kenntnis als Anlage der Betriebsvereinbarung beigelegt.

Die Betriebsvereinbarung tritt am [...] in Kraft und gilt für alle Mitarbeiter der Firma [...] in [...]

## **2. Schulungsmaßnahmen**

Die in Personalverantwortung tätigen Mitarbeiter in [...], insbesondere die Abteilungsleiter und Meister, werden vom Unternehmen systematisch über Suchtmittelmissbrauch und Alkoholismus geschult. Zu den Veranstaltungen werden regelmäßig einzelne Vertreter des Betriebsrates eingeladen.

## **3. Gespräche in verschiedenen Stufen mit suchtmittelabhängigen Mitarbeitern**

### **3.1 Erstes Konfliktgespräch mit dem Vorgesetzten**

Der direkte Vorgesetzte führt bei Verhaltensauffälligkeiten das erste Konfliktgespräch, in dem die tatsächlichen Fakten benannt werden. Er äußert die Vermutung, dass die Probleme suchtbedingt sind und kündigt das nächste Konfliktgespräch für den Fall an, dass es erneut zu Verhaltensauffälligkeiten kommt. Das Gespräch hat keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen und wird vertraulich geführt. Der Mitarbeiter wird auf die Sozialberatung im Unternehmen hingewiesen, um sich dort fachkundig beraten zu lassen.

Lediglich der Zeitpunkt des Gesprächs wird vom Vorgesetzten abteilungsintern schriftlich festgehalten.

### **3.2 Zweites Konfliktgespräch - Beteiligung von Personalabteilung und Betriebsrat - Ermahnung**

Der direkte Vorgesetzte führt das zweite Konfliktgespräch, wenn es zum Wiederholungsfall kommt. Der Vorgesetzte benennt erneut die Verfehlungen und Fakten. Der betroffene Mitarbeiter wird ausdrücklich auf die Sozialberatung im Hause hingewiesen, um seine suchtbedingte Problematik zu bearbeiten.

Das Gespräch hat den Charakter einer Ermahnung ohne arbeitsrechtliche Konsequenzen, diese werden jedoch für den Fall angedroht, wenn es zum erneuten Wiederholungsfall kommt. Der Vorgesetzte kündigt für diesen Fall das nächste Konfliktgespräch an.

### **3.3 Drittes Konfliktgespräch - Beteiligung von Personalabteilung, Disziplinarvorgesetzten, Sozialberatung und Betriebsrat - 1. Abmahnung**

Der nächsthöhere Vorgesetzte (Disziplinarvorgesetzte) führt das dritte Konfliktgespräch, wenn es zu einem weiteren Wiederholungsfall kommt. Auch in diesem Falle werden erneut die Fakten aufgezählt, die zu dem Nichteinhalten der arbeitsvertraglichen Pflichten geführt haben. Die Personalabteilung händigt die erste Abmahnung aus.

Die Vorgesetzten und die Personalabteilung kündigen das nächste Konfliktgespräch für den Fall an, dass es wieder zu Verletzungen des Arbeitsvertrages kommt. Eine zweite schriftliche Abmahnung und weitere arbeitsrechtliche Maßnahmen werden angekündigt.

### **3.4 Viertes Konfliktgespräch - Beteiligte wie 3.3 - Zweite Abmahnung**

Der nächsthöhere Vorgesetzte führt das vierte Konfliktgespräch im Wiederholungsfall. Die Personalabteilung händigt die zweite angekündigte schriftliche Abmahnung aus.

Vorgesetzter und Personalabteilung machen unmissverständlich deutlich, dass es bei erneuten Verletzungen des Arbeitsvertrages zur Kündigung kommen wird. Die Kündigung kann nur dann verhindert werden, wenn der Betroffene Hilfe annimmt, um seine Gesundheit wieder herzustellen und um den arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nachzukommen. Dem Betroffenen werden erneut Hilfsangebote gemacht, um ihm eine Therapie zu vermitteln.

Eine Wiedereingliederung wird nach erfolgreich abgeschlossener Behandlung in Übereinkunft mit dem Vorgesetzten, Personalabteilung und Betriebsrat abgestimmt.

### **3.5 Fünftes Konfliktgespräch - Vorgesetzter und Personalabteilung - Kündigung**

Die Personalabteilung und der Vorgesetzte sprechen nach Anhörung des Betriebsrates die Kündigung aus.

## **4. Wiedereinstellung / Rückfall**

### **4.1**

Eine Wiedereinstellung nach erfolgreich abgeschlossener Behandlung erfolgt nach dem jeweils vorliegenden Stellenangebot über die Personalleitung unter Beteiligung des früheren Arbeitsbereiches und des Betriebsrates.

### **4.2**

Bei Rückfall eines Suchtmittelabhängigen beginnt die Vorgehensweise bei Punkt 3.4 mit einer einzigen Abmahnung.