



## **Musterbetriebsvereinbarung zum Umgang mit Suchtmitteln (inkl. Cannabis) im Betrieb**

Betriebsvereinbarung Nr. ... / ... zum Umgang mit Suchtmitteln (inkl. Cannabis) im Betrieb

### **Präambel**

Am 01.04.2024 ist das Konsumcannabisgesetz (KCanG) in Kraft getreten, wonach der Konsum von Cannabis unter gewissen Umständen legalisiert wurde. Dies haben die Betriebsparteien zum Anlass genommen, eine Regelung des Umgangs der Beschäftigten mit Suchtmitteln im Betrieb und die Festlegung von Maßnahmen zur Prävention sowie zur Bekämpfung von Suchterkrankungen vorzunehmen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, einschließlich der Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen sowie der leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG (*im Folgenden insgesamt Beschäftigte<sup>1</sup>*) in \_\_\_\_\_ (*Betrieb/Unternehmen/Konzern*).

### **§ 2 Ziel**

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es,

- die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern,

---

<sup>1</sup> Die verwendete Bezeichnung gilt gleichermaßen für alle Beschäftigte (m/w/d).

- durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit legalen Suchtmitteln beizutragen und eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten bei Suchtproblemen zu fördern und zu unterstützen,
- Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und bei Suchtgefährdung oder Suchterkrankung von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren, dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- suchtgefährdeten Beschäftigten frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten,
- betroffene Beschäftigte während der therapeutischen Maßnahme zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen.

### **§ 3 Grundsatz**

(1). Der Konsum von Suchtmitteln (wie z.B. Alkohol, Cannabis oder andere berauschende oder wahrnehmungsverändernde Mittel) am Arbeitsplatz und im Betrieb ist untersagt. Dies gilt sowohl für den direkten Konsum als auch für das Erscheinen am Arbeitsplatz unter dem berauschten Einfluss von Suchtmitteln.

Hinweis: Der Betriebsrat kann sich auch dafür entscheiden, kein Verbot auszusprechen, sondern lediglich den Umgang mit berauschten oder suchtkranken Beschäftigten zu regeln (siehe unten §§ 8 – 11). In diesem Fall entfällt der 1. Absatz.

(2). Ausgenommen hiervon sind den Beschäftigten verordnete Medikamente (inkl. der Medizinal-Cannabiskonsum nach dem Medizinal-Cannabisgesetz – MedCanG, siehe auch § 1 Nr. 8a KcanG) sowie die Einnahme und Verwendung von CBD (siehe § 1 Nr. 8 b KcanG). Im ersten Fall ist dem Arbeitgeber ein ärztliches Attest vorzulegen.

### **§ 4 Unterweisung, Information, Aufklärung und Schulung**

(1). Das Unternehmen verpflichtet sich, regelmäßig Unterweisungen über die Auswirkungen und Risiken des Konsums von Suchtmitteln (inkl. Alkohol und Cannabis) durchzuführen und Schulungen anzubieten. Darüber hinaus informiert der Arbeitgeber

die Beschäftigten regelmäßig über inner- und außerbetriebliche Hilfsangebote. Die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit dem Thema Sucht befassten Beschäftigten sowie die Führungskräfte werden gesondert geschult.

(2). Es wird Informationsmaterial bereitgestellt, das über die gesundheitlichen, rechtlichen und arbeitsplatzbezogenen Folgen von Suchtmittelkonsum aufklärt.

### **§ 5 Beseitigung von Ursachen, die einen erhöhten Suchtmittelkonsum fördern**

Bei Hinweisen, dass eine Suchterkrankung mit psychischen und/oder physischen Belastungen am Arbeitsplatz zusammenhängen könnte, oder wenn mehrere suchtbedingte Erkrankungen in einem Bereich aufgetreten sind, sind die Belastungen bzw. Arbeitsbedingungen zu überprüfen und geeignete Maßnahmen einzuleiten (Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitsworkshops etc.). Dies ersetzt nicht die einzelfallbezogene Intervention.

### **§ 6 Bestellung eines Suchtbeauftragten**

(1). Um die Durchführung dieser Betriebsvereinbarung zu gewährleisten, wird ein Suchtbeauftragter<sup>2</sup> bestellt. Die Auswahl des Suchtbeauftragten erfolgt durch den Arbeitgeber einvernehmlich mit Zustimmung des Betriebsrats.

(2). Zu den Aufgaben des Suchtbeauftragten gehören:

- Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und dem Betriebsrat, um geeignete Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen,
- Beratung und Unterstützung von betroffenen Beschäftigten,
- Organisation und Durchführung von Unterweisungen, Informationsveranstaltungen und Präventionsprogrammen,
- Sensibilisierung der Belegschaft für Suchtprobleme und deren Auswirkungen.

---

<sup>2</sup> Die verwendete Bezeichnung gilt gleichermaßen für alle Geschlechter (m/w/d).

(3). Der Suchtbeauftragte arbeitet in seiner Beratungstätigkeit weisungsfrei und unterliegt der Schweigepflicht.

(4). Der Suchtbeauftragte hat über eine entsprechende Qualifikation und Erfahrung im Bereich der Suchtberatung und -prävention zu verfügen. Er hat das Recht, notwendige Schulungen und Fortbildungen zu besuchen, um seine Aufgaben kompetent erfüllen zu können. Die im Zusammenhang mit der Arbeit des Suchtbeauftragten anfallenden Kosten (inkl. der Qualifizierungs- und Weiterbildungskosten) werden vom Arbeitgeber getragen.

(5). Der Suchtbeauftragte wird für die Erfüllung seiner Aufgaben im erforderlichen Umfang von seiner Tätigkeit freigestellt. Ihm darf durch seine Bestellung zum Suchtbeauftragten - insbesondere hinsichtlich seiner beruflichen Entwicklung – kein Nachteil entstehen. Die Bestimmungen des § 15 Abs. 1 KSchG und § 78 BetrVG gelten entsprechend.

## **§ 7 Gefährdung der Arbeitssicherheit**

(1). Besteht aufgrund äußerer Anzeichen der Eindruck, dass Beschäftigte unter Einfluss von Suchtmitteln stehen, ist die für den Beschäftigten zuständige Führungskraft (*im Folgenden die Führungskraft*) aufgefordert, einzugreifen. Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten ist mit der gebotenen Sorgfalt nachzugehen.

(2). Folgendes Verfahren wird bei akuter Beeinträchtigung sicheren Arbeitens vereinbart:

a. Zunächst führt die Führungskraft gemeinsam mit einem vom Betriebsrat hierzu entsandten Mitglied ein Gespräch mit dem Beschäftigten durch. Dieses Gespräch ist vertraulich. Das heisst, dass weder sein Stattfinden noch sein Inhalt in den Personalunterlagen vermerkt werden.

b. Die Entscheidung, Beschäftigte vom Arbeitsplatz zu entfernen (§ 7 Abs. 2 DGUV Vorschrift 1), orientiert sich an den konkreten Auffälligkeiten im Auftreten und

Verhalten. Ein Test ist hierfür nicht erforderlich und kann nicht eingefordert werden. Die Führungskraft kann eine weitere Person als Beweishilfe hinzuziehen.

c. Sofern Beschäftigte ihre betriebliche Tätigkeit nicht fortsetzen können, trägt der Arbeitgeber die Verantwortung und die Kosten für einen sicheren Heimtransport und den Arbeitsausfall.

## **§ 8 Intervention nach Stufenplan**

(1). Wurde ein Beschäftigter unter dem Einfluss von Suchtmitteln nach § 7 dieser Betriebsvereinbarung vom Arbeitsplatz entfernt oder ist eine Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten und/oder Störungen am Arbeitsplatz im Zusammenhang mit dem Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten erkennbar, führt eine zuständige Person aus der Personalabteilung (*im Folgenden Personalabteilung*) gemeinsam mit einem vom Betriebsrat hierzu entsandten Mitglied mit ihm das 1. Stufengespräch (Stufe 1). Die Personalabteilung leitet bei fortgesetzten Auffälligkeiten auch die weiteren Gespräche nach dem Stufenplan ein. Zwischen den Stufen 2 – 5 muss mindestens ein Zeitraum von zwei Monaten liegen.

(2). Sofern der betroffene Beschäftigte den Pflichten aus seinem Arbeitsvertrag wieder nachkommt, wird ihm dies nach Ablauf von acht Wochen von der Personalabteilung schriftlich bestätigt.

(3). Bestehen die Auffälligkeiten weiter, werden die weiteren Stufengespräche jeweils von dem Suchtbeauftragten, einem Betriebsratsmitglied und der Personalabteilung sowie ggf. auch der Schwerbehindertenvertretung sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung vorbereitet und durchgeführt. Der oben genannte Personenkreis kann, falls notwendig, fachliche Unterstützung hinzuziehen.

(4). Im 2. Stufengespräch (Stufe 2) werden dem Beschäftigten Hilfsangebote unterbreitet. Weitergehende Informationen durch die Suchtberatung (intern und extern) sowie ein begleitendes betriebliches Eingliederungsmanagement (unter Einbeziehung

des Suchtbeauftragten) werden dem Beschäftigten angeboten. Die weiteren Stufengespräche finden davon unabhängig statt.

(5). Im 3. Stufengespräch (Stufe 3) wird der Beschäftigte aufgefordert, die Beratung durch eine externe Suchtberatungsstelle in Anspruch zu nehmen.

(6). Im 4. Stufengespräch erhält der Beschäftigte die Auflage, die Inanspruchnahme einer externen Beratungsstelle, die Durchführung einer Therapie oder die Teilnahme in einer Selbsthilfegruppe nachzuweisen.

(7). In der 5. Stufe des Stufenplans sind als Reaktion auf die andauernde Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten, Ermahnungen oder Abmahnungen vorgesehen.

(8). Werden die angebotenen Hilfen weiterhin nicht in Anspruch genommen, können vom Personalbereich arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z. B. Kündigung eingeleitet werden. Ist das Arbeitsverhältnis beendet und wird innerhalb von drei Jahren eine erfolgreiche Therapie nachgewiesen, wird der Beschäftigte auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz wieder eingestellt. Ist das nicht möglich, wird ihm ein anderer Arbeitsplatz im selben oder in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers angeboten.

## **§ 9 Therapie und Wiedereingliederung**

Während einer ambulanten oder stationären Therapie wird durch den Suchtbeauftragten der Kontakt zu dem Beschäftigten gehalten. Auf Wunsch des Betroffenen können auch gemeinsame Gespräche mit dem Personalbereich oder anderen am Fall beteiligten Personen geführt werden. Die Wiedereingliederung erfolgt entsprechend der Betriebsvereinbarung "Eingliederungsmanagement". Zum Eingliederungsteam wird der Suchtbeauftragte hinzugezogen.

## **§ 10 Vorgehen bei erneutem Konsum oder suchtbedingtem Verhalten nach Therapie**

Kommt es nach einer Intervention im Rahmen des Stufenplans lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens des Beschäftigten und kommt es dann erneut zur Vernachlässigung der arbeitsvertraglichen Pflichten, beginnt die weitere Intervention mit der nächsten Stufe im Stufenplan. Abweichungen entscheiden die an der Intervention zuletzt Beteiligten einvernehmlich. Treten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Therapie erneute Auffälligkeiten bei dem Beschäftigten auf, beginnt die Intervention mit der zuletzt wahrgenommenen Stufe des Stufenplans. Abweichungen entscheiden die an der Intervention zuletzt Beteiligten einvernehmlich.

## **§ 11 Maßnahmen zur Umsetzung der Betriebsvereinbarung**

(1). Alle Themen, die der Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung dienen und sich mit dem Missbrauch von Suchtmitteln beschäftigen, werden im „Arbeitskreis Gesundheit“<sup>3</sup> besprochen. Es werden dort keine Einzelfälle behandelt, noch dürfen die Ausführungen Rückschlüsse auf einzelne Beschäftigte zulassen.

(2). Der Suchtbeauftragte nimmt beratend am „Arbeitskreis Gesundheit“ teil.

## **§ 12 Schweigepflicht, Datenschutz, Vertraulichkeit und Tilgung**

(1). Alle zu § 7 bzw. § 8 dieser Betriebsvereinbarung gehörenden Personen unterliegen der Schweigepflicht. Personenbezogene Auskünfte über die Inanspruchnahme oder die Inhalte der Beratung werden nur mit ausdrücklicher schriftlicher Zustimmung des betroffenen Beschäftigten erteilt.

(2). Aufzeichnungen und Unterlagen über Gespräche gemäß § 7 bis § 10 dieser Betriebsvereinbarung und gesundheitsbezogene Daten von Beschäftigten sind von

---

<sup>3</sup> An dieser Stelle ist der Name des betrieblichen Arbeitskreises einzufügen, bei dem unter Beteiligung des Betriebsrates Themen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes behandelt werden.

dem Suchtbeauftragten in einer Nebenakte zu führen und unabhängig vom Personalbereich zu verwahren. Sie sind nach zwei Jahren zu vernichten oder dem betroffenen Beschäftigten auszuhändigen.

(3). Alle Informationen über den medizinischen Gebrauch von Suchtmitteln (inkl. Cannabis) werden vertraulich behandelt und nur denjenigen Personen zugänglich gemacht, die diese Informationen zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen. Beschäftigte dürfen aufgrund der Verwendung von medizinisch verordneten Suchtmitteln nicht benachteiligt werden.

(4). Aufzeichnungen, die in die Personalakte aufgenommen werden – beispielsweise disziplinarische Maßnahmen im Zusammenhang mit der Intervention - sind spätestens zwei Jahre nach Abschluss des Verfahrens zu löschen.

### **§ 13 Schlussbestimmungen**

(1). Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Wirkung zum... in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Jahresende schriftlich gekündigt werden, erstmals zum 31. Dezember...

*Optional: Die Betriebsvereinbarung entfaltet im Falle ihrer Kündigung Nachwirkung. Die Betriebsparteien verpflichten sich, im Falle einer Kündigung unverzüglich Verhandlungen zum Zwecke des Abschlusses einer neuen Betriebsvereinbarung aufzunehmen.*

(2). Sollten einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam sein oder werden, so bleibt die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon unberührt, soweit sie eine in sich geschlossene, praktikable Regelung darstellen.

---

Für den Arbeitgeber

---

Für den Betriebsrat