|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IMS Services Vorlage** | Arbeitsschutzorganisation Ordner 1 Register 2 | |
| Suchtprävention am Arbeitsplatz |  |
|  | | |
| Anlage (3) Unternehmeranordnung Suchtprävention am Arbeitsplatz | | |
| **Unternehmeranordnung Suchprävention**  **am Arbeitsplatz für Beschäftigte**  Von der Geschäftsleitung des Unternehmens:  **Unternehmensbezeichnung**  **Adresse**  wird folgende Betriebsregelung zum Genuss von Suchtmitteln erlassen:  **§ 1 Geltungsbereich**  Diese Betriebsregelung gilt für alle Beschäftigten.  **§ 2 Ziel der Betriebsregelung Ziel der Betriebsregelung ist es:**   * die Arbeitssicherheit zu erhöhen, * die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, * den Suchtmittelmissbrauch während der Arbeitszeit zu verhindern, * den abhängigen Kranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten.   Diese Betriebsregelung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beschäftigten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand geben.  **§ 3 Beachtung der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“**  Für den allgemeinen Genuss von Suchtmitteln gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschrift. DGUV Vorschrift 1 § 15, wonach Versicherte sich nicht durch Suchtmittelgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Versicherte, die infolge Suchtmittelgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht beschäftigt werden.  **§ 4 Ausschank und Mitbringen von Alkohol / Drogen**  Der Ausschank von Alkohol/Spirituosen im Gesamtbetrieb sowie das Mitbringen von Alkohol/Spirituosen durch Beschäftigte ist nicht erlaubt. Dasselbe gilt für Beschäftigte von Fremdfirmen im Hause. Ausnahmen nach Freigabe durch die Unternehmensleitung bei Firmenveranstaltungen geselliger Art.  Mitbringen, lagern (Deponieren) und konsumieren von Drogen durch Beschäftigte ist während der Beschäftigung und auf dem Betriebsgelände nicht erlaubt.  **§ 5 Aufklärung und Qualifizierung zur Thematik „Sucht im Betrieb“**  Es wird langfristig, umfassend und systematisch darüber aufgeklärt, dass:   * Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, * Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit und Gesundheit anderer gefährden, * Sucht eine Krankheit ist.   **§ 6 Maßnahmen**  Entsteht bei Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte suchtgefährdet sind oder eine Abhängigkeit besteht, dann ist mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch zu führen.  Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen, der Inhalt wird jedoch mittels Aktennotiz festgehalten. Führungskräfte sollen mit Unterstützung der betrieblichen Suchtberatung (sofern vorhanden), oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin dazu ein Vorgespräch führen und die Vorgehensweise im speziellen Fall abstimmen.  Ist im Verhalten der Betroffenen nach einem überschaubaren Zeitraum (etwa 6 Wochen) keine Änderung festzustellen, ist von den Führungskräften gemeinsam mit der Unternehmensleitung und der Suchtberatung oder dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin ein weiteres Gespräch zu führen.  Die betroffene Person erhält dabei die Adressen örtlicher Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen. Es wird eine mündliche Verwarnung ausgesprochen. Es wird deutlich gemacht, dass bei Nicht-Inanspruchnahme dieses Hilfsangebots mit Konsequenzen in Hinblick auf das Arbeitsverhältnis gerechnet werden muss.  Bei Einverständnis der betroffenen Person wird ein Familienmitglied (Partner/in), oder Vertrauensperson hinzugezogen.  Ändert sich das Verhalten von Betroffenen nach dieser Zeit nicht und haben sie das Hilfsangebot nicht angenommen, erhalten sie die erste schriftliche Abmahnung. In einem begleitenden Gespräch wird das Hilfsangebot noch einmal wiederholt und gleichzeitig die zweite Abmahnung angedroht, sofern das Verhalten nicht geändert und die Hilfe nicht angenommen wird.  Betroffene, Führungskräfte und Unternehmensleitung sind bei diesem Gespräch anwesend. Bei Einverständnis der betroffenen Person wird ein Familienmitglied (Partner/in, Vertrauensperson) einbezogen. Nach Möglichkeit sollte die betriebliche Suchtberatung anwesend sein.  Kommt es dennoch zu keinen Änderungen, erhalten Betroffene eine zweite schriftliche Abmahnung mit unmittelbarer Kündigungsandrohung, falls sie weiterhin Suchtmittel konsumieren und sich nicht in medizinische Behandlung begeben.  Ändert sich das Verhalten der Betroffenen nicht, behält sich die Unternehmensleitung nach vorheriger Beratung mit dem o.g. Kreis die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor.  **§ 7 Rückfälligkeit**  Bei Rückfälligkeit nach einer Kurz- oder Langzeittherapie in einer Fachklinik oder nach Rückfälligkeit trotz Besuch einer Selbsthilfegruppe bzw. bei vorzeitigem Abbruch der Behandlung kann ebenfalls eine Abmahnung folgen.  **§ 8 Wiedereingliederung**  Suchtkranke Beschäftigte werden, soweit sie es selbst wünschen, bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb, z.B. nach stationären Langzeittherapien, unterstützt. Ihnen wird der frühere oder ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.  Suchtkranke, die durch eine ambulante Behandlung, Kurz- oder Langzeittherapie und durch den Besuch von Selbsthilfegruppen erfolgreich behandelt wurden, haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf die überwundene Abhängigkeit binnen drei Jahren nach Abschluss der erfolgreichen Behandlung aus der Personalakte entfernt werden.  **§ 9 Suchtwirkung und Einsatzbereitschaft**  Die Suchtwirkung von Drogen auf Menschen ist abhängig vom körperlichen Zustand und der Gewöhnung an den konsumierten Drogen und kann daher nicht genau vorherbestimmt werden. Jeder Betroffene ist daher selbst für seine Gesundheit und drogenfreie Einsatzbereitschaft verantwortlich. Eine Einsatzbereitschaft unter Drogeneinfluss ist nicht möglich.  Folgende Werte sind Anhaltswerte:   * **Alkohol** (Wirkung 30-45Min nach Aufnahmeende, Abbau 0,13-0,15 Promille pro h * **Cannabis** (Marihuana, Haschisch: Wirkung 4 bis 6h, Nachweis 1 bis 3 Tage) * **Amphetamine** (Speed, Crystal; Wirkung 6 bis 24h, Nachweis + 30 Tage) * **LSD** (Lysergsäurediethylamid; Wirkung 6 bis 24h, Nachweis + 30 Tage) * **Crack** (Wirkung 3 bis 6h, Nachweis + 30 Tage) * **Heroin** (Dosisabhängig bis 24h, Nachweis + 30 Tage) * **Methadon** (Wirkung ab 20Min bis 3h, Nachweis + 30 Tage) * **Ecstasy** (Wirkung ab 20Min bis 12h, Nachweis + 7 Tage) * **Kokain** (bis 6h, Nachweis + 21 Tage)   Mit Unterschrift wird bestätigt die Inhalte verstanden zu haben. | | |
| Datum, Unterschrift, Vor- und Zuname | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IMS Services Vorlage** | Arbeitsschutzorganisation Ordner 1 Register 2 | |
| Suchtprävention am Arbeitsplatz |  |
|  | | |
| Anlage (3) Unternehmeranordnung Suchtprävention am Arbeitsplatz | | |
| **Unternehmeranordnung Suchprävention**  **am Arbeitsplatz für Praktikanten**  Von der Geschäftsleitung des Unternehmens:  **Unternehmensbezeichnung**  **Adresse**  wird folgende Betriebsregelung zum Genuss von Suchtmitteln erlassen:  **§ 1 Geltungsbereich**  Diese Betriebsregelung gilt für alle Pranktikanten.  **§ 2 Ziel der Betriebsregelung Ziel der Betriebsregelung ist es:**   * die Arbeitssicherheit zu erhöhen, * die Gesundheit der Praktikanten und Beschäftigten zu erhalten, * den Suchtmittelmissbrauch während der Arbeitszeit zu verhindern, * den abhängigen Kranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten.   Diese Betriebsregelung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Praktikanten und Beschäftigten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand geben.  **§ 3 Beachtung der DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“**  Für den allgemeinen Genuss von Suchtmitteln gelten die Grundsätze der Unfallverhütungsvorschrift. DGUV Vorschrift 1 § 15, wonach Versicherte sich nicht durch Suchtmittelgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Versicherte, die infolge Suchtmittelgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen nicht beschäftigt werden.  **§ 4 Ausschank und Mitbringen von Alkohol / Drogen**  Der Ausschank von Alkohol/Spirituosen im Gesamtbetrieb sowie das Mitbringen von Alkohol/Spirituosen durch Praktikanten und Beschäftigte ist nicht erlaubt. Dasselbe gilt für Beschäftigte von Fremdfirmen im Hause. Ausnahmen nach Freigabe durch die Unternehmensleitung bei Firmenveranstaltungen geselliger Art.  Mitbringen, lagern (Deponieren) und konsumieren von Drogen durch Praktikanten und Beschäftigte ist während der Beschäftigung und auf dem Betriebsgelände nicht erlaubt.  **§ 5 Aufklärung und Qualifizierung zur Thematik „Sucht im Betrieb“**  Es wird langfristig, umfassend und systematisch darüber aufgeklärt, dass:   * Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, * Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit und Gesundheit anderer gefährden, * Sucht eine Krankheit ist.   **§ 6 Maßnahmen**  Entsteht bei Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte suchtgefährdet sind oder eine Abhängigkeit besteht, dann ist mit der betroffenen Person ein vertrauliches Gespräch zu führen.  Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen, der Inhalt wird jedoch mittels Aktennotiz festgehalten. Führungskräfte sollen mit Unterstützung der betrieblichen Suchtberatung (sofern vorhanden), oder der Fachkraft für Arbeitssicherheit, dem Betriebsarzt bzw. der Betriebsärztin dazu ein Vorgespräch führen und die Vorgehensweise im speziellen Fall abstimmen.  Ändert sich das Verhalten von Betroffenen nach kurzer Zeit nicht und haben sie das Hilfsangebot nicht angenommen, erhalten sie die erste schriftliche Abmahnung. In einem begleitenden Gespräch wird das Hilfsangebot noch einmal wiederholt und gleichzeitig die zweite Abmahnung angedroht, sofern das Verhalten nicht geändert und die Hilfe nicht angenommen wird.  Betroffene, Führungskräfte und Unternehmensleitung sind bei diesem Gespräch anwesend. Bei Einverständnis der betroffenen Person wird ein Familienmitglied (Partner/in, Vertrauensperson) einbezogen. Nach Möglichkeit sollte die betriebliche Suchtberatung anwesend sein.  Kommt es dennoch zu keinen Änderungen, erhalten Betroffene eine zweite schriftliche Abmahnung mit unmittelbarer Kündigungsandrohung, falls sie weiterhin Suchtmittel konsumieren und sich nicht in medizinische Behandlung begeben.    Ändert sich das Verhalten der Betroffenen nicht, behält sich die Unternehmensleitung nach vorheriger Beratung mit dem o.g. Kreis die Kündigung des Arbeitsverhältnisses vor.  **§ 7 Rückfälligkeit**  Entfällt bei Praktikanten  **§ 8 Wiedereingliederung**  Entfällt bei Praktikanten  **§ 9 Suchtwirkung und Einsatzbereitschaft**  Die Suchtwirkung von Drogen auf Menschen ist abhängig vom körperlichen Zustand und der Gewöhnung an den konsumierten Drogen und kann daher nicht genau vorherbestimmt werden. Jeder Betroffene ist daher selbst für seine Gesundheit und drogenfreie Einsatzbereitschaft verantwortlich. Eine Einsatzbereitschaft unter Drogeneinfluss ist nicht möglich.  Folgende Werte sind Anhaltswerte:   * **Alkohol** (Wirkung 30-45Min nach Aufnahmeende, Abbau 0,13-0,15 Promille pro h * **Cannabis** (Marihuana, Haschisch: Wirkung 4 bis 6h, Nachweis 1 bis 3 Tage) * **Amphetamine** (Speed, Crystal; Wirkung 6 bis 24h, Nachweis + 30 Tage) * **LSD** (Lysergsäurediethylamid; Wirkung 6 bis 24h, Nachweis + 30 Tage) * **Crack** (Wirkung 3 bis 6h, Nachweis + 30 Tage) * **Heroin** (Dosisabhängig bis 24h, Nachweis + 30 Tage) * **Methadon** (Wirkung ab 20Min bis 3h, Nachweis + 30 Tage) * **Ecstasy** (Wirkung ab 20Min bis 12h, Nachweis + 7 Tage) * **Kokain** (bis 6h, Nachweis + 21 Tage)   Mit Unterschrift wird bestätigt die Inhalte verstanden zu haben. | | |
| Datum, Unterschrift, Vor- und Zuname | | |