

Muster für verbindliche Richtlinien zum Konsum von Alkohol, Cannabis und weiteren berauschenden Substanzen, sowie Medikamenten



Hinweis: Diese Textbausteine gelten als Mustervorlage und müssen immer an das jeweilige Unternehmen angepasst werden. Jedes Unternehmen ist frei darin, welche Inhalte die Richtlinien haben, daher ist nicht jeder Textbaustein als zwingender Inhalt einer Richtlinie anzusehen.

Präambel

Angesichts der gesetzlichen Änderungen, die den Besitz und Konsum von Cannabis für Erwachsene in bestimmten Mengen erlauben, sieht sich unser Unternehmen veranlasst, klare Richtlinien zum allgemeinen Umgang mit legalen oder illegalen Drogen und Alkohol am Arbeitsplatz festzulegen. Diese Richtlinien dienen dem Schutz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Aufrechterhaltung der Arbeitsqualität und Sicherheit im Betrieb.

Geltungsbereich

Diese Unternehmensrichtlinie gilt für alle Beschäftigten des Unternehmens.

Zweck dieser Unternehmensrichtlinie

Der Drogen- und Alkoholkonsum vor und während der Arbeitszeit einschließlich der Pausen gefährdet Gesundheit und Leben jedes Beschäftigten und stellt insbesondere für Jugendliche ein schlechtes Vorbild dar. Darüber hinaus können durch die Einnahme von Drogen und Alkohol unabsehbare Schäden an Maschinen, Betriebsanlagen und -einrichtungen verursacht werden. Der Versicherungsschutz alkoholisierter oder berauschter Beschäftigter ist gefährdet und möglicherweise entsteht eine Haftung auf Schadensersatz.

Eine Grundlage bildet insofern die DGUV Vorschrift 1

Hier der Auszug „§ 15 Allgemeine Unterstützungspflichten und Verhalten“ aus der **DGUV**

Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“

„[...]“

(2) Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. (3) Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.“

1. Grundsätze

1.1. Das Wohl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Sicherheit am Arbeitsplatz haben höchste Priorität. Der Konsum von Alkohol und Drogen oder deren Einfluss während der Arbeitszeit und auf dem Betriebsgelände ist strikt untersagt. Das gilt auch für Dienstgänge und -fahrten während der Arbeitszeit und der Pausen außerhalb des Betriebsgeländes. Es ist untersagt unter Alkohol- / Drogeneinfluss die Arbeit aufzunehmen.

1.2. Der Besitz von Cannabis und anderen illegalen Drogen auf dem Betriebsgelände, unabhängig von der Menge, ist nicht gestattet.

1.3. Der Konsum von Alkohol und Drogen in der Freizeit ist eine Privatangelegenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, solange dieser nicht die Arbeitsleistung beeinträchtigt oder zu Sicherheitsrisiken führt. Zu berücksichtigen ist auch die Sicherheit auf dem Weg zur Arbeit und nach Hause. Als Grundlage gilt der aktuell gesetzlich festgelegte Grenzwert.

1.4. Der Verkauf oder die Verteilung alkoholischer Getränke oder Drogen im Betrieb oder auf dem Betriebsgelände ist ausnahmslos untersagt.

2. Verfahren bei Verstößen

2.1. Bei Verdacht auf Drogen- oder Alkoholkonsum während der Arbeitszeit oder Beeinträchtigung durch Cannabis wird der/die betreffende Mitarbeiter/in zunächst zu einem klärenden Gespräch eingeladen.

2.2. Kann der Verdacht nicht ausgeräumt werden und besteht weiterhin die Annahme einer Beeinträchtigung, können, abhängig von der Tätigkeit und den Umständen, Alkohol- oder Drogentests angefordert werden, sofern der/die Mitarbeiter/in zustimmt.

2.3. Bei erwiesener Beeinträchtigung durch Alkohol oder Drogen oder wiederholten Verstößen gegen diese Richtlinie werden disziplinarische Maßnahmen ergriffen, die von einer Verwarnung bis hin zur Kündigung reichen können.

2.4. Zur Vermeidung einer Eigen- und Fremdgefährdung müssen Vorgesetzte die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die unter Drogen- oder Alkoholeinfluss stehen, von ihrem Arbeitsplatz entfernen. Sie werden auf ihre Kosten nach Hause befördert.

2.5. Für die Zeit des Arbeitsausfalles wird kein Arbeitsentgelt gezahlt. Für Schäden an Arbeitsgeräten und Betriebseinrichtungen sowie Produktionsausfall und Schäden an Produkten, die der Beschäftigte unter Drogen- oder Alkoholeinwirkung verursacht hat, ist er zum Schadensersatz verpflichtet.

2.6. Beschäftigte, die verdächtig sind, unter Drogen- oder Alkoholeinfluss zu stehen, können sich zu ihrer Entlastung einem Drogen- oder Alkoholtest unterziehen, der vom Betriebsarzt / Arbeitsmediziner oder einer anderen geeigneten Person im Beisein des zuständigen Vorgesetzten durchgeführt wird.

3. Prävention und Unterstützung

3.1. Das Unternehmen verpflichtet sich, seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Risiken bei Alkohol- oder Drogenkonsum aufzuklären und das Bewusstsein für die Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und -leistung zu schärfen.

3.2. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Probleme mit dem Konsum von Drogen oder Alkohol und anderen Substanzen haben, werden ermutigt, sich vertraulich an die Personalabteilung oder die betriebliche Sozialberatung zu wenden. Das Unternehmen bietet Unterstützung und Zugang zu Beratung und Therapie an.

3.3 Sofern Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschreibungspflichtige Medikamente einnehmen müssen, sind diese von dieser Vereinbarung ausgeschlossen. Die Einnahme verschreibungspflichtiger Medikamente sind der Unternehmensleitung zu melden. Darunter fällt auch medizinisch verordnetes Cannabis.

4. Schlussbestimmungen

Diese Richtlinie tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft und ist verbindlich für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einschließlich der Auszubildenden und für alle zeitweilig im Betrieb tätigen Personen (z.B. Praktikanten, Arbeitnehmer von Fremdfirmen). Änderungen und Ergänzungen dieser Richtlinie bleiben vorbehalten und werden nach Bedarf kommuniziert. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, sich aktiv für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung einzusetzen und diese Richtlinien zu befolgen. Verstöße gegen die Richtlinien können ernsthafte Folgen haben, nicht nur für den Einzelnen, sondern für das gesamte Unternehmen. Die Unternehmensleitung kann aus besonderem Anlass Ausnahmen von dieser Unternehmensvereinbarung bezüglich **Alkoholkonsums** zulassen, z.B. für Teilnehmer an betrieblichen Veranstaltungen oder die Bewirtung von Geschäftsbesuchen.