

**DIENSTVEREINBARUNG**  
**ÜBER**  
**ALKOHOL- UND ANDERE SUCHTMITTEL (Z.B. DROGEN) AM ARBEITSPLATZ**

Zwischen  
der Dienststellenleitung  
und  
der Betriebsvertretung Ramstein II  
wird folgende Dienstvereinbarung abgeschlossen:

**§ 1**

**GELTUNGSBEREICH**

1. Diese Dienstvereinbarung gilt für alle ortsansässigen Beschäftigten im Vertretungsbereich der Betriebsvertretung Ramstein II. Die männlichen Bezeichnungen im Text dieser Dienstvereinbarung beziehen sich gleichermaßen auf beide Geschlechter.
2. Die Dienstvereinbarung bezieht sich auf den Genuss oder nicht bestimmungsgemäßen Gebrauch von Suchtmitteln und Substanzen, die Rauschwirkungen hervorrufen. Die Dienstvereinbarung bezieht sich desweiteren auch auf solche die eine Beeinträchtigung der körperlichen, seelischen oder geistigen Verfassung oder Leistungsfähigkeit nach sich ziehen. Darunter fallen zum Beispiel:
  - a) Alkohol bzw. alkoholische Getränke sowie alkoholhaltige Mixgetränke;
  - b) Medikamente mit Suchtpotential;
  - c) jegliche Art von Rauschmitteln, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen.

**§ 2**

**ZIEL DER DIENSTVEREINBARUNG**

Grundsatz: Alkohol, Drogen und andere Suchtmittel haben eine zerstörende Wirkung! Ziel dieser Dienstvereinbarung ist daher:

Die Dienststellenleitung und die Betriebsvertretung werden dauerhaft alle Anstrengungen unternehmen, um Alkohol-, Drogen- bzw. Suchtmittelmissbrauch in der Dienststelle zu verhindern. Alle Beschäftigten haben den Konsum von Alkohol, Drogen bzw. Suchtmittel während des Arbeitstages zu unterlassen. Ferner sollen Beschäftigte, die Probleme aufgrund von Alkohol-, Drogen- bzw. Suchtmittelmissbrauch haben und deshalb ihre Arbeit nicht mehr ordnungsgemäß ausführen können, in ihrem Bemühen sich zu entwöhnen unterstützt werden und wieder zu einer effektiven und verlässlichen Arbeitsleistung gebracht werden.

### § 3

#### GEBRAUCH VON ALKOHOL, DROGEN UND ANDEREN SUCHTMITTELN

Aus Gründen der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten, des Betriebsklimas und der Betriebsdisziplin ist auf dem Gelände des Arbeitgebers während des Arbeitstages, einschliesslich der Pausenzeiten, der Gebrauch von Alkohol, Drogen und sonstigen Suchtmitteln verboten. Diese Regelung gilt auch beim Einsatz an auswärtigen Dienstorten. Ferner ist auch das Mitbringen von Alkohol, Drogen und sonstigen Suchtmitteln in den Arbeitsbereich zum Verzehr oder Verkauf sowie das Aufbewahren am Arbeitsplatz untersagt. Im übrigen gilt § 38 der Unfallverhütungsvorschriften (UVV – siehe Anlage).

### § 4

#### INFORMATION – MOTIVATION – PRÄVENTION

Die in § 2 aufgestellten Grundsätze und die sich daraus ergebenden Ziele sind nur durch einen Fächer breit und langfristig angelegten Maßnahmen in der Dienststelle zu verwirklichen, die auf die unterschiedlichen Funktionen der Mitarbeiter abgestellt sind und alle dienstlichen Ebenen einbeziehen. Insbesondere gehören dazu Maßnahmen wie Schulung von Mitarbeitern aller Führungsebenen, Betriebsvertretungsmitgliedern und anderen mit der betrieblichen Suchtprävention befassten Mitarbeitern, sowie die regelmäßige Information der Beschäftigten. Die Suchtprävention ist weiterhin Besprechungsgegenstand in Dienstbesprechungen, Betriebsvertretungssitzungen, Personalversammlungen, sowie in der Aus- und Fortbildung.

### § 5

#### SUCHTHILFEBERATER

Der Arbeitgeber bestellt in der Dienststelle einen Suchthilfeberater. Die Bestellung erfolgt in Übereinstimmung mit der jeweiligen Betriebsvertretung. Die Betriebsvertretung soll geeignete Personen vorschlagen.

Mit der Bestellung des Suchthilfeberaters soll den Beschäftigten und Vorgesetzten geholfen werden, die durch suchtschädigende Mittel entstandene Probleme am Arbeitsplatz zu bewältigen. Der Suchthilfeberater soll als Ansprechpartner für suchtschädigte und suchtkranke Beschäftigte (und u.U. auch deren Familien) sowie gegebenenfalls für Vorgesetzte zur Verfügung stehen. Die konkrete Aufgabe des Suchthilfeberaters besteht im Aufzeigen von Hilfsmöglichkeiten (Kontakt- und Motivationsgespräche). Der Berater kann und soll von sich aus initiativ werden.

In der für seine Tätigkeit erforderlichen Arbeitszeit ist der Suchthilfeberater von seiner beruflichen Tätigkeit freizustellen. Die Freistellung bedarf der vorherigen Information (ohne Angaben personenbezogener Daten, jedoch mit Angabe des Ortes und der ungefähren Dauer) an den Dienststellenleiter oder des bevollmächtigten Vertreters. Der Suchthilfeberater hat bei der Inanspruchnahme der Freistellung betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen. Wird die Beratungstätigkeit nachweisbar außerhalb der regulären Arbeitszeit durchgeführt, ist ein entsprechender Freizeitausgleich innerhalb eines Monats zu gewähren. Ein Anspruch auf Mehrarbeitsvergütung besteht nicht.

Aus der freiwilligen und ehrenamtlichen Wahrnehmung dieser Funktion dürfen dem Suchtberater sowohl in arbeitsmäßiger als auch beruflicher Hinsicht keine Nachteile entstehen. Notwendige und nachgewiesene Aufwendungen und Auslagen, die im Rahmen der Ausübung des Amtes entstehen, sind zu ersetzen.

## § 6

### INNERBETRIEBLICHE HILFSANGEBOTE

Die Dienststelle hält für ihre Mitarbeiter innerbetriebliche Hilfen bereit:

1. Die betriebliche Suchthilfeberatung;
2. Betriebsvertretung bzw. die dafür benannten spezialisierten BV-Mitglieder;
3. Ggf. Schwerbehindertenvertretung;
4. Ggf. weitere Ansprechpartner (in der Regel suchtmittelfreilebende ehemalige Abhängigkeits-kranke aus dem eigenen Betrieb, so vorhanden und einverstanden);
5. Arbeitsmedizinischer Dienst;
6. Mitarbeiter des zuständigen Personalbüros.

Diese Kräfte sollen in enger Zusammenarbeit die Mitarbeiter mit Suchtproblemen, deren Vorgesetzte, Kollegen und Angehörige, beraten und unterstützen.

Diese Hilfsangebote sind allen Mitarbeitern durch geeignete Maßnahmen bekanntzugeben und zu erläutern.

## § 7

### AUßERBETRIEBLICHES HILFESYSTEM

Zum Wohle der Mitarbeiter und der Dienststelle ist die Zusammenarbeit mit einem außerbetrieblichen Hilfesystem (Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen, ambulante und stationäre Therapieeinrichtungen, Fachärzte) anzustreben.

Soweit erforderlich sind diese soweit wie möglich in Anspruch zu nehmen.

## § 8

### MAßNAHMENKATALOG FÜR BETROFFENE

#### Stufe I

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass ein Beschäftigter suchtgefährdet oder schon suchtabhängig ist, hat der Vorgesetzte mit dem Betroffenen zunächst ein vertrauliches Gespräch zu führen. Der/die Beschäftigte hat das Recht zu diesem Gespräch eine Person seines/ihrer Vertrauens/BV hinzu zu ziehen. Zweck dieses ersten Gesprächs ist es, die Vermutung des Arbeitgebers hinsichtlich auffälliger Verhaltensweisen und möglicher Probleme des Arbeitnehmers offen anzusprechen, konkrete Fakten und/oder Beobachtungen zu schildern und aufzuklären, und das Problembewusstsein des Betroffenen zu fördern. Dem Betroffenen wird außerdem Hilfe angeboten. Das Gespräch hat jedoch keine personellen bzw. disziplinarischen Konsequenzen.

## Stufe 2

Ist im Verhalten des Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen, so ist vom Vorgesetzten, gemeinsam mit Betriebsvertretung und Suchthilfeberater, sowie eines Vertreters des Personalbüros, ein weiteres Gespräch zu führen. Dem Betroffenen werden weitere Hilfen angeboten und genau vereinbart, was der Betroffene zu unternehmen hat. z.B. eine Suchthilfeeinrichtung aufzusuchen oder sich in medizinische Behandlung zu begeben. Das Gespräch hat keine personellen oder disziplinarischen Konsequenzen, der Betroffene wird jedoch auf die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen seines Verhaltens (z.B. Abmahnung) hingewiesen.

## Stufe 3

Ist auch danach keine deutliche Verbesserung im Verhalten des Betroffenen erkennbar, führen Vorgesetzte, Betriebsvertretung und Suchthilfeberater, sowie ein Vertreter des Personalbüros ein weiteres Gespräch mit ihm. Es werden die Gründe dafür erörtert, warum der Betroffene sich an die getroffenen Vereinbarungen nicht gehalten und/oder angebotene Hilfen nicht in Anspruch genommen hat. Der Betroffene erhält, sofern gerechtfertigt, eine schriftliche Abmahnung. Als weitere personelle Maßnahmen kommen eine Umsetzung bzw. der Entzug von Funktionen in Betracht, insbesondere in Fällen, in denen die Ausübung bestimmter Arbeiten/Tätigkeiten unter Alkohol- oder Drogeneinfluss eine potentielle Gefahr für den Betroffenen selbst und Andere darstellt. Der Betroffene erhält erneut Hinweise auf Hilfe und es wird ihm dringend angeraten, diese Hilfe in Anspruch zu nehmen. Es wird erneut genau vereinbart, was der Betroffene zu unternehmen hat, z.B. eine Suchthilfeeinrichtung aufzusuchen oder sich in medizinische Behandlung zu begeben.

Ziel der Gespräche bis zu diesem Zeitpunkt ist, das aufgetretene Problem gegenüber dem Betroffenen offen anzusprechen, ein Verfahren zur Einleitung von therapeutischen Maßnahmen zu erklären sowie den Betroffenen darüber hinaus in Kenntnis zu setzen, dass der Arbeitgeber (AG) einerseits bereit ist, den Arbeitsplatz des Betroffenen zu erhalten, wenn er seinerseits willens und bereit ist, die empfohlenen Hilfen anzunehmen; andererseits jedoch die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nicht ausgeschlossen werden kann, wenn der Betroffene seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verletzt und die empfohlenen Hilfen verweigert.

## Stufe 4

Ist im Verhalten des Betroffenen keine Änderung festzustellen, ist mit ihm ein weiteres Gespräch zu führen. An dem Gespräch nehmen Vorgesetzte, Betriebsvertretung Suchthilfeberater und die Personalabteilung teil. Dem Betroffenen wird eine Woche Bedenkzeit eingeräumt die Hilfsangebote anzunehmen. Dem Betroffenen wird eine zweite Abmahnung angedroht. Bei Nichtannahme des Hilfsangebotes wird die Abmahnung ausgesprochen. Als weitere personelle Maßnahmen kommen wiederum eine Umsetzung, der Entzug von Funktionen oder die Zuweisung anderer Tätigkeiten in Betracht.

Ziel dieses Gespräches und der Disziplinarmaßnahme ist es, dem Betroffenen eindeutig vor Augen zu führen, dass er durch sein Verhalten sein Arbeitsverhältnis gefährdet. Er wird dringend aufgefordert, die Hilfsangebote entweder anzunehmen oder sein Fehlverhalten bzw. aufgetretene Störung im Leistungsbereich sofort abzustellen.

## Stufe 5

Ist der Betroffene nach Ausschöpfung der obigen Maßnahmen nicht einsichtig und erfolgt keine Änderung in seinem Verhalten, wird bei Vorliegen der arbeitsrechtlichen Voraussetzungen die Kündigung eingeleitet. Das Beteiligungsverfahren nach dem BPersVG wird hierdurch nicht berührt.

## § 9

### ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Im Einzelfall kann bei Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung von der in § 8 beschriebenen Vorgehensweise abgewichen werden.

Um einen zügigen Fortgang zu gewährleisten sollen die oben genannten Gespräche in der Regel in einem Abstand von nicht mehr als 2 Monaten stattfinden. Über die durchgeführten Gespräche wird ein Gesprächsvermerk gefertigt, der vom Vorgesetzten und dem Betroffenen unterzeichnet wird.

Lehnt der Betroffene die Gespräche ab, oder verweigert er seine Mitwirkung, so ist der Arbeitgeber an den obigen Maßnahmenkatalog nicht mehr gebunden.

Bei Rückfälligkeit nach Rückkehr aus seiner Entwöhnungsbehandlung bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen erfolgt in Abstimmung mit dem Vorgesetzten, dem Suchthilfeberater, der Betriebsvertretung und durch die Personalabteilung eine Entscheidung nach Lage des Einzelfalles.

Ist ein Betroffener zu der Therapiemaßnahme bereit und tritt diese an, ist sein Arbeitsplatz für die Dauer der Maßnahme zu erhalten.

Personelle oder disziplinarische Maßnahmen, die nicht im Zusammenhang mit der Suchterkrankung stehen, bleiben von dieser Dienstvereinbarung unberührt.

## § 10

### VERANTWORTUNG, ZUSTÄNDIGKEIT, VERTRAULICHKEIT

Die Kräfte des innerbetrieblichen Hilfesystems arbeiten in ihrer beraterischen Tätigkeit eigenverantwortlich.

Die disziplinarischen/arbeitsrechtlichen Entscheidungen verbleiben bei den dafür zuständigen Stellen.

Die Mitarbeiter des innerbetrieblichen Hilfesystems behandeln die in ihrer beraterischen Tätigkeit gewonnenen Erkenntnisse vertraulich. Entsprechende schriftliche Aufzeichnungen sind unter Verschluss zu halten. Auskünfte sind nur im Einvernehmen mit dem Betroffenen zu erteilen.

## § 11

### GELTUNGSDAUER

Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die bis dahin bestehenden Vereinbarungen in Bezug auf Suchtprobleme am Arbeitsplatz. Sie kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von jedem Vertragspartner gekündigt werden.

Änderungen bzw. Ergänzungen können im gegenseitigen Einvernehmen in diese Dienstvereinbarung aufgenommen werden, ohne dass die gesamte Vereinbarung gekündigt werden muss bzw. ihre Wirksamkeit verliert. Alle Ergänzungen bzw. Änderungen sind schriftlich festzuhalten und von beiden Parteien, Dienststellenleitung und Betriebsvertretung, zu unterzeichnen.

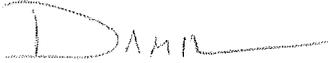
Diese Dienstvereinbarung verliert durch einen Wechsel der Dienststellenleitung oder in der personellen Zusammensetzung der zuständigen Betriebsvertretung nicht ihre Gültigkeit. Im Falle der Kündigung wirkt diese Vereinbarung in der Dienststelle Ramstein II bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung – längstens jedoch für ein Jahr – nach.

§ 12

GESETZESVORBEHALT

Gesetzliche und tarifliche Regelungen bleiben unberührt. Dies gilt insbesondere dann, wenn zwingende gesetzliche oder tarifliche Regelungen von der Dienstvereinbarung abweichende Maßnahmen verlangen (z.B. für Kraftfahrer und Angehörige der Militärpolizei). Gleiches gilt für USAFE Verwaltungsvorschriften.

FÜR DIE DIENSTSTELLENLEITUNG



DOUGLAS M. HAMMER, Colonel, USAF  
Commander

FÜR DIE BETRIEBSVERTRETUNG RAMSTEIN II



REGINA DIVIVIER  
Vorsitzende, BV Ramstein II

Datum: 20 Dec 2010

Datum: 22 Dec 2010

#### Protokollnotiz:

Die Unterzeichner dieser Vereinbarung stimmen überein, dass ein funktionierendes betriebliches Suchthilfesystem nur langfristig etabliert werden kann.

Zu § 4: Es ist davon auszugehen, dass nicht alle Mitarbeiter zeitnah über die Suchtproblematik geschult werden können. Mitarbeiterschulungen in der Suchtproblematik sollen, wenn möglich, in bereits bestehende Schulungsprogramme integriert werden.

Zu §§ 7, 8: Es besteht Einvernehmen, dass die Aufgabe der innerbetrieblichen Hilfsangebote im wesentlichen auf das Aufzeigen von und Heranführen von Betroffenen an bestehende außerbetriebliche Hilfsprogramme für Suchtkranke beschränkt ist (sog. Ersthilfe bzw. Hilfe zur Selbsthilfe). Eine vollumfängliche Betreuung Suchtkranker kann die Dienststelle nicht leisten.

#### Anlage: § 38 UVV

- (1) Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können.
- (2) Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht mehr beschäftigt werden.