



# Personalratsinfo

## Sucht am Arbeitsplatz

Rechtliche Regelungen und Hilfsangebote für  
Arbeitnehmer und Arbeitgeber

### Ist der Konsum von Suchtmitteln in Unternehmen gesetzlich verboten?

Eine gesetzliche Regelung findet sich „nur“ im Jugendschutzgesetz und in der Straßenverkehrsordnung. Nach der Vorschrift 1 der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (§ 2 (1) DGUV) ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen.

### Kann der Arbeitgeber selbst den Konsum von Suchtmitteln am Arbeitsplatz verbieten?

Ein wirksames Verbot von Suchtmitteln am Arbeitsplatz kann der Arbeitgeber nicht treffen. Dennoch sollten Mitarbeiter im Rahmen des eigenen Arbeits- und Gesundheitsschutzes ihre Entscheidung zum Suchtmittelkonsum überdenken. Eine Ausnahme besteht bei bestimmten gefährlichen Berufsgruppen: z. B. Piloten, Lokführer. Hier kann der Arbeitgeber mit Zustimmung des Personalrates ein Verbot aussprechen.

### Woran erkenne ich Beschäftigte mit möglichen Suchtproblemen?

Durch die tägliche gemeinsame Arbeit haben Kollegen grundsätzlich die Chance, Wesensveränderungen anderer Mitarbeiter frühzeitig wahrzunehmen. Sollten Sie einen Verdacht hegen, dann empfiehlt es sich, vorab mit Vertrauten oder einem betrieblichen Ansprechpartner ins Gespräch zu kommen. Bei gutem Arbeitsklima kann es schon helfen, den oder die Betroffene/n direkt anzusprechen und somit ein eventuelles Überdenken der eigenen Handlung zu erreichen. Beschäftigte mit einer möglichen Suchtproblematik können durch gravierende Veränderungen im Arbeitsverhalten, Sozialverhalten und/oder Gesundheitsverhalten auffällig werden.

### Welche Pflichten hat der Arbeitgeber?

Unternehmen stehen aufgrund der Vorschriften der DGUV, des § 618 BGB und des § 3 Arbeitsschutzverordnung in der Verantwortung, vorbeugend die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass suchtförderndes Verhalten vermieden bzw. bei bestehender Suchterkrankung Hilfe angeboten wird. Existiert im Unternehmen ein Personalrat, so gibt es zudem die Verpflichtung, eine Dienstvereinbarung zum Suchtverhalten am Arbeitsplatz zu erstellen. Darin sind Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln und Suchterkrankten sowie ein Stufenplan enthalten. Im Stufenplan werden Vereinbarungen und Fristen verpflichtend festgelegt, die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Arbeitnehmer einzuhalten sind.

### Welche gesetzliche Pflicht hat der Arbeitnehmer und drohen Sanktionen?

Der Arbeitnehmer darf sich nach DGUV Vorschrift 1, § 15 (2) durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den er sich selbst oder andere gefährden könnte. Teilt der Arbeitnehmer mit, dass er suchtkrank ist, muss der Arbeitgeber seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht nachkommen und gesundheitsbezogene Gespräche führen sowie Hilfe anbieten. Das oberste Ziel muss dabei immer eine Reintegration in den Arbeitsprozess sein. Ist dies nicht möglich, kann ein Kündigungsverfahren eingeleitet werden.

### Wo erhalten Betroffene Hilfe?

Der erste Schritt aus der Sucht und ihren Verstrickungen ist oftmals der schwierigste. Das Hilfs- und Informationsangebot ist facettenreich:

- innerbetrieblich ist der Personalrat ein professioneller Ansprechpartner
- Suchtberatungsstellen stehen als externe Ansprechpartner zur Verfügung
- Rentenversicherungsträger oder Krankenkassen bieten zudem therapeutische Maßnahmen

Ihr habt Fragen zum Thema? Dann wendet Euch vertrauensvoll an uns! **Der Personalrat**