

Eigentlich müsste man...

**Betriebs- und Dienstvereinbarung
als Handlungsgrundlage und Positionierung
der betrieblichen *Suchtprävention und -hilfe***

Elisabeth Wienemann

ergänzte Präsentation

**Tüchtig und/oder süchtig? Bausteine betrieblicher Suchtprävention
13.05.2019 Tagung der Landesvereinigung für Gesundheit, Hannover**

elisabeth.wienemann@wa.uni-hannover.de

Betriebs- und Dienstvereinbarung (BV/DV)

Suchtprävention und -hilfe

1. Der betriebliche Auftrag heißt Prävention

Erweiterung der Ziele der Suchtprävention und -hilfe

Ziel A: **HILFE** bei Suchtproblemen

traditionell + *STUFENPLAN Interventionsleitfaden*

+ *BERATUNG von Betroffenen und betr. Umfeld*

+ *QUALIFIZIERUNG der Personalverantwortlichen*

Ziel B: **PRÄVENTION** von Suchtproblemen und **VERMEIDUNG** von Gefährdungen für die physische + psychische Gesundheit

aktuell

+ *VORBEUGUNG von riskantem Konsum + Verhalten*

+ *FÜRSORGE-/KLÄRUNGSGESPRÄCH bei Auffälligkeiten*

+ *VERNETZUNG im Unterstützersystem*

+ *ABBAU suchtfördernder Arbeitsbedingungen*

Gesundheitspolitik - Sozialpolitik - Gesundheitsförderung

Gesellschaft

Betriebliche Gesundheitspolitik

Betriebliches Gesundheitsmanagement

OE
QM

PE
PM

**Arbeits- und
Gesundheitsschutz**

**Betriebliches
Eingliederungsmanagement**

**Betriebliche
Gesundheitsförderung**

**Betriebliche Sozialberatung
Suchtprävention**

1884

2004

1986

1890



Einbindung des Suchtpräventionsprogramms heute

Aus der Präambel einer DV

"Suchtprävention und die Hilfe für suchtgefährdete oder -kranke Beschäftigte sind kontinuierliche Aufgaben [...]. Sie sind Teil des Personalmanagements sowie des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes und eng verzahnt mit Maßnahmen und Zielsetzungen des Gesundheitsmanagements sowie der Personalentwicklung. Gemeinsame Grundlage ist die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und die Notwendigkeit, die Leistungsfähigkeit [...] zu gewährleisten."

DV-öV-ü10T-2012

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) 1896

§ 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

Beschäftigte sind bei der Arbeit gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit zu schützen, als die Natur der Dienstleistung dies gestattet.
(Fürsorgepflicht)

§ 611 Vertragstypische Pflichten beim Dienstvertrag

Durch den Arbeitsvertrag verpflichten sich Beschäftigte zur Erbringung der zugesagten Leistung.
(Sorgfaltspflicht)

Betrieblicher Auftrag zur Prävention

Arbeitsschutzgesetz

1996 / 2013

Gefährdungen für das Leben und die physische und die psychische Gesundheit sind zu vermeiden

Sozialgesetzbuch IX § 167 Abs. 2

2004 / 2018

Betriebliche Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gesundheit und zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit sind im Rahmen des gesetzlichen Anspruchs zu treffen

Bei Maßnahmen sind der "Stand der Arbeitsmedizin sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse" zu berücksichtigen:

Dazu zählen die betrieblichen Suchtpräventionskonzepte

Ansatzpunkte zur (Sucht)Prävention

Arbeitsschutzgesetz 1996 (aktualisiert 11/2013)

"Die Arbeit ist so zu gestalten, *dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden* und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird"

§ 2 Begriffsbestimmung

§ 12 Unterweisung

§ 3 Grundpflichten des AG

§ 15 Pflichten der Beschäftigten

§ 4 Allg. Grundsätze

§ 16 Bes.Unterstützungspflichten

§ 5 Beurteilung der Arbeits-
bedingungen

§ 17 Rechte der Beschäftigten

§ 6 Dokumentation

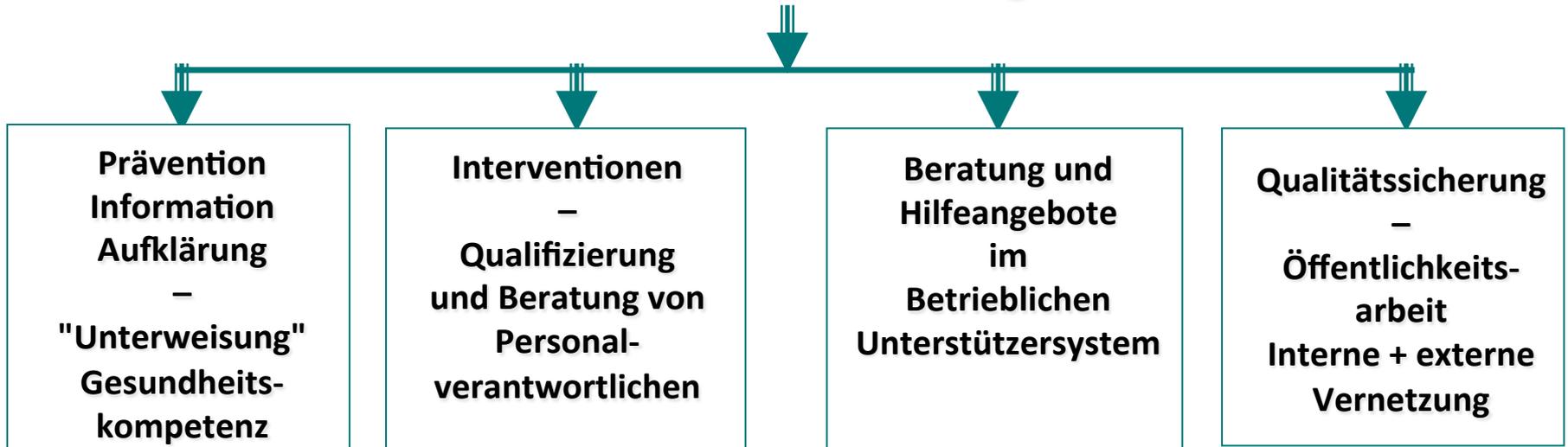
§ 7 Übertragung von
Aufgaben

Betriebs- und Dienstvereinbarung (BV/DV) Suchtprävention und -hilfe

2. Gemeinsamer Entwicklungsprozess und Positionierung der Verantwortlichen zur Suchtprävention und -hilfe im Betrieb als Basis für eine erfolgreiche Umsetzung der BV/DV

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm

Bietet
Strukturen und Verfahren
Informationen und Leitfäden
Beratung
Unterstützung und Begleitung
zur
**Erfüllung des gesetzlichen
Präventionsauftrags**



Erfolgsfaktor: Gemeinsamer Entwicklungsprozess
 Entscheider + Sucht-Beratung + Fachkräfte

"Als Grundlage für den Erfolg sehe ich, dass es uns gelungen ist eine Arbeitsgruppe zu bilden, wo ... erstmals bis auf eins alle Ressorts vertreten waren... wo der GPR von Anfang an mit am Tisch war... auch ein Vertreter der Suchtkrankenhelfer und -helferinnen mit dabei war und die Arbeitsmedizin.

Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppe hat mir Freude gemacht...

Das war für die Erarbeitung einer DV hier eher ein Novum...

*Das war eine recht große Arbeitsgruppe,
was die Erarbeitung etwas langwieriger gemacht hat...*

*Andererseits hat es den Abstimmungsprozess,
der ja nachher immer noch erforderlich ist, sehr verkürzt."*

1-1-öV-ü10T-KO-BGM

Erfolgsfaktor: Gemeinsamer Entwicklungsprozess Entscheider + Suchtberatung + Fachkräfte

*"Also ein Erfolgsfaktor ist, dass das Konzept wirklich lebt...
Und das haben wir hier am Standort tatsächlich über die Jahre hinbekommen,
dass wir gemeinsam – und das ist der nächste Erfolgsfaktor –
wirklich gemeinsam eine Betriebsvereinbarung erarbeitet haben." ...*

*"Ich würde jedem mitgeben, das im Team zu machen!
Gerade wenn man ein Suchthilfesystem aufbauen möchte
oder eine Betriebsvereinbarung machen will, ist man nicht alleine auf der Welt.
Und man sollte sämtliche Beteiligte mit ins Boot holen.
Dann würde ich ... mir möglichst früh die Betriebsräte, das Personalwesen und
Ärzte als Verbündete mit an den Tisch holen. Man muss an einem Strang
ziehen, um das wirklich tragfähig im Unternehmen zu machen.
Das ist das A und O..."*

14-1/36-FB-ü10T-SB/NA/NA

Erfolg und Konflikt im gemeinsamen Entwicklungsprozess

Als wir anfangen, diese BV auszuarbeiten, hat das in der Organisation extrem für Stress gesorgt:

Bei den *Interessenvertretungen*, die ihr Hilfsprogramm toll fanden.

Ein Programm natürlich, aber nur für kranke Mitarbeiter.

Aber unser BV-Entwurf zielte ja auch schon *auf den problematischen Umgang mit Suchtmitteln* in der Organisation...

Da gab es dann extreme Spannungen innerhalb der Gremien.

Und bei den Führungskräften zum Teil auch...

Sie sollten plötzlich zum Thema Suchtprävention führen.

Konkret sollten sie Mitarbeitergespräche führen. Das Thema Führung wurde dadurch erst richtig deutlich in der Organisation...

Also es ist so ein Prozess, der Vielen gar nicht bewusst ist, was der eigentlich mit sich bringt, wenn man sich mit dem Thema in der Organisation beschäftigt.

7-5-VD-b3T-KO-BGM

Handlungssicherheit schaffen durch Betriebs-/Dienstvereinbarung

- ◆ **Verbindliche Handlungsgrundlage**
 - Grundlage und Statement: "*Wir* möchten, dass so gehandelt wird!"
 - Abgestimmte Verfahren + Aufgaben- + Rollenbeschreibung
- ◆ **Gute Handlungs-Leitfäden für Prävention + Intervention**
 - Informationen zu Risiken + Gefährdungen/ fürsorgliche Gespräche führen
 - Interventionen bei Auffälligkeiten und bei Gefährdung Arbeitssicherheit
- ◆ **Ausreichende + angemessene Qualifizierungsmöglichkeiten**
 - **für alle:** Erwerb von Wissen, Unterstützung bei Verhaltensänderung
 - **für FK:** Gesprächs- + Interventionskompetenz, Führungshaltung
- ◆ **Beratung + Begleitung durch das Unterstützersystems**
 - Beratung durch professionell arbeitende haupt-/nebenamtliche Fachkräfte
 - Beratung + Begleitung der Beteiligten bei Interventionen

Rolle der Betrieblichen Berater- und Helfer/innen

- **Ansprechperson bei Fragen zur Suchtgefährdung**
 - von risikoarmen Verhalten bis zur Abhängigkeit
 - im Rahmen des betrieblichen Präventionsauftrags
- **Wegweiser*in für Beschäftigte mit psych. oder Suchtproblemen**
 - ins interne Unterstützersystem
 - und zu externen Beratungs- und Therapieeinrichtungen
- **Berater*in und Unterstützer*in**
 - für Führungskräfte bei Interventionen
 - für betroffene Beschäftigte und deren betriebliches und ggf. privates Umfeld
- **Ansprechpartner im betrieblichen Gesundheitsmanagement**
 - in der Zusammenarbeit mit anderen Fachkräften
 - zum Abbau und zur Vorbeugung gesundheitlicher Gefährdungen am Arbeitsplatz
- **Werber/in für Punktnüchternheit am Arbeitsplatz**
 - Null Promille - mit und ohne Alkoholverbot

Betriebliches Suchtpräventionsprogramm

Gesamtkonzept im Überblick



Steuerungsgremium: Arbeitskreis: Suchtprävention / Gesundheit

- **Abstimmung und Festlegung der Ziele des Programms**
- **Entwicklung der Betriebs- / Dienstvereinbarung mit Interventionsleitfäden**
- **Einrichtung der internen Suchtberatung / Ansprechpersonen: Auftrag + Profil**
- **Evaluation / Controlling der Umsetzung und Weiterentwicklung**
- **Einbindung in das Gesundheitsmanagement / Gesundheitsförderung**



Prävention



Interventionen



**Beratung und
Hilfeangebote**



Qualitätssicherung

Positionierung der Betriebsparteien in der Präambel der BV

"Es ist *das gemeinsame Ziel* der [Firma] AG und des Betriebsrats, die grundlegenden Voraussetzungen für die Verbesserung gesundheitsgerechter Arbeitsbedingungen zu gestalten, um die *Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten* und zu fördern. [...] Die *Vorbeugung von Gefährdungen* und *die sachgerechte Hilfe* zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Vereinbarung.

Neben der Suchtprävention gehört *die frühzeitige Intervention bei Auffälligkeiten* zu den wirksamsten Maßnahmen im Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz und soll somit *von allen und für alle Beschäftigten auf allen Hierarchiestufen* im Rahmen ihrer Möglichkeiten wahrgenommen werden."

Erfolgsfaktor: Steuerung des Suchtpräventionsprogramms durch Arbeitskreis oder Steuerungsgremium

*"Wir hatten einen 'Arbeitskreis Sucht',
aber jetzt gibt es einen 'Arbeitskreis Gesundheit',
der von meinem Chef, dem Stabsstellenleiter, geleitet wird.
Daran nimmt auch ein Unternehmensbereichsleiter teil,
das ist bei uns die zweite Führungsebene nach dem Vorstand.*

*Also es ist jetzt nicht mehr nur eine Expertenrunde (für Suchtthemen),
sondern eine Runde, wo die Beteiligten zugleich Multiplikatoren sind,
die wieder in anderen Runden (Gremien) mitarbeiten.
Und da ist "Sucht" dann immer mal wieder Thema."*

8-25-VD-b3T-SB

Entwicklung und Abstimmung einer BV/DV

Die Entwicklung bis zur Verabschiedung der BV/DV ist ein PROZESS der braucht seine Zeit für Aufklärung und Abstimmung, zuweilen auch für **Änderung von Einstellungen und Haltungen....**

*"Für mich ist eigentlich 'der' Erfolg: Die Betriebsvereinbarung. Und dass ich alle Sozialpartner davon überzeugen konnte diese BV zu unterschreiben. Das war ein harter Ritt. (...)
Also das ist für mich eigentlich das Highlight, aber es war extrem anstrengend."*

7-5-VD-b3T-KO-BGM

...und jederzeit die Unterstützung der Entscheider:

"Also was ich hier gelernt habe... es geht gar nichts ohne die Unterstützung von ganz oben. Und da müssen wir einfach gucken, dass man das irgendwie schafft, irgendwo anzudocken, so dass das tatsächlich von oben mitgetragen wird. Also ansonsten schreibst du hier Konzepte für die Schublade."

11-34-KH-ü10T-SB

"Entwicklungshilfe" für die Erstellung oder Überarbeitung einer BV/DV

- Längeren Entwicklungsprozess einplanen
- Unterstützung durch Betriebe oder erfahrene Fachkräfte aus den internen oder externen Netzwerken
- **Aber Achtung:** Wissenstand der Beratenden und Inhalt der Vereinbarung müssen aktuell sein !!!

BV/DV nach dem Qualitätsstandard der DHS

"Und dann hatten wir 2006 eine ganz schreckliche Vereinbarung abgeschlossen. ...

Darin hieß es noch: 'Helfen, mahnen, drohen'.

Da waren wir alle beteiligt, aber ich hatte keine Ahnung, sie (die Berater) hatten keine Ahnung... Das war schon eine Odyssee bis zur heutigen Vereinbarung. Auf die sind wir jetzt stolz."

9-3-KH-b1T-NA/PV

Betriebs- und Dienstvereinbarung (BV/DV) Suchtprävention und -hilfe

3. Regelungsbereiche von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention und Suchthilfe

Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung (1)

Hellrot = zwingend **Rot = wichtig** **Schwarz = empfehlenswert**

- **Titel** "Suchtprävention und Suchthilfe"
- **Präambel**
- **Geltungsbereich** – für alle Beschäftigten
- **Ziele der Dienstvereinbarung** – Vorbeugung gesund. Gefährdungen

- **Steuerungsgremium/Arbeitskreis** – Zusammensetzung und Aufgaben

- **Rolle und verbindliche Qualifizierung der Vorgesetzten**
- **Rollen der anderen am Programm beteiligten Funktionen/Personen**

- **Verbindliche Information und Aufklärung der Beschäftigten**
 - zu riskantem Konsum u. Verhalten, Suchtgefährdung
 - Regelmäßige und anlassbezogene Unterweisung (§12 ArbSchG)

Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung (2)

- **Abbau Sucht fördernder Arbeitsbedingungen**
 - **Fragen der Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG):**
 - Führen Arbeitsbelastungen/Stress zu riskantem Suchtmittelkonsum?
 - Welche Maßnahmen werden dagegen ergriffen?

- **Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb**
 - Regeln zum Gebrauch Alkohol, Internet, Medikamentenausgabe
 - Absprachen zur Punktnüchternheit, Null Promille am Arbeitsplatz
 - generelle oder relative Konsumverbote Alkohol, illegale Drogen

Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung (3)

- **Ansprache und Hilfe bei Auffälligkeiten** in Verbindung mit riskantem Konsum oder Suchtgefährdung - **Zuständigkeit**
 - **Vorgesetzte**
 - **Kolleg*innen** – Pflicht zum Hinweis auf Gefahren (§ 16 ArbSchG)
 - **Betriebsarzt, andere Fachkräfte, Interessenvertretungen**
- **Gesprächsleitfäden: Fürsorgegespräch, Klärungsgespräche**
- **Interventionsleitfäden:**
 - **Intervention und Vorgehen bei Gefährdung der Arbeitssicherheit**
 - **Intervention Stufenplan bei sucht(mittel)bedingten Auffälligkeiten**
- **Schweigepflicht** – zwingend zu regeln
- **Persönlichkeits- u. Datenschutz** – zwingend zu regeln

Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung (4)

- **Interne Einrichtung für Suchtprävention und Suchtberatung**
 - Name, Struktur, Ausstattung, Anbindung
- **Berater*innen: Aufgaben, Anforderungsprofil, Qualifizierung, Supervision**
 - Hauptamtliche Beratungskräfte
 - Nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen
 - Zusammenarbeit mit externe Dienstleistungsanbieter*innen
- **Angebote der Einrichtung**
 - Präventionsangebote – Rahmen stecken
 - Beratungsangebote – Führungskräfte, Beschäftigte, Anlässe
 - Fallbegleitung, Case Management,
 - Betriebliche Selbsthilfegruppen – falls sie eingerichtet werden
 - Berücksichtigung besonderer Beschäftigtengruppen

Betriebsvereinbarung / Dienstvereinbarung (5)

- **Wiedereingliederung am Arbeitsplatz nach Therapie**
 - **Rückkehr u. Wiedereingliederung** – Ablauf, Unterstützungsangebot
 - Regelungen zum Vorgehen bei vorliegendem BEM-Anspruch
- Wiedereinstellung nach erfolgreicher Therapie
 - Zusage bzw. wohlwollende Prüfung
- **Erneute Auffälligkeiten und Wiederaufnahme des Konsums**
 - **Vorgehen bei einmaligem Vorfall**
 - **Vorgehen bei Rückfall**
- **Evaluation und Weiterentwicklung des Suchtpräventionsprogramms und Berichtslegung**
- **Geltungsdauer und Nachwirkung der BV/DV**

Betriebs- und Dienstvereinbarung (BV/DV) Suchtprävention und -hilfe

- 4. Beleg für die erfolgreiche Umsetzung
von Regelungen aktueller
Betriebs- und Dienstvereinbarungen
zur Suchtprävention und Suchthilfe
durch frühzeitige Interventionen**

Voraussetzung: Gesundheits- und Handlungskompetenz

1. Handlungsfähigkeit

- Information über Suchtgefährdung + Suchtprävention
- Kenntnis der Regelungen (Recht/DV) + Leitfäden
- Fähigkeit zur Anwendung der Verfahren

2. Handlungsbereitschaft

- Reichweite der Verantwortung - "Lotsenfunktion"
- Zugriff auf internes Unterstützersystem - BGM
- persönliche Entscheidung der Führungskraft

3. Handlungssicherheit durch das Vertrauen,

- dass das Verhalten legitim – auch legal – ist,
- dass es sozial erwünscht ist *insbesondere von beiden Betriebsparteien*,
- dass es für die Mitarbeiter*innen hilfreich ist,
- und dass es für einen selbst keine Sanktionen zur Folge hat.

Schulung der Vorgesetzten und Personalverantwortlichen

§ Prävention, Information und Schulung

... Führungskräfte sind Vorbild und prägen mit ihren Einstellungen und ihrem Verhalten wesentlich die Kultur des Umgangs mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz.

Damit Führungskräfte ihre Aufgaben in der Suchtprävention und im Umgang mit Suchtproblemen angemessen wahrnehmen können, sind sie zur Teilnahme an speziellen Schulungen verpflichtet, um

- riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten frühzeitig zu erkennen,
- entsprechende Auffälligkeiten zu bewerten,
- die Gesprächsführung mit betroffenen Personen nach dem Interventionsleitfaden zu erlernen.

BV 9-KH-b1T

Handlungskompetenz und Handlungssicherheit

"Da haben wir über verschiedenste Seminare dieses Thema im Bereich Führung hineingetragen, auch Handlungsempfehlungen an die Hand gegeben...Bei einigen gibt es aber eben immer noch diese Hemmschwelle ...frühzeitig das fürsorgliche Gespräch zu suchen oder zu intervenieren.

Das gilt nicht nur für das Thema 'Sucht', sondern überhaupt, wenn Führungskräfte das Gefühl haben, sie dringen in das Privatleben eines Beschäftigten ein, dann wissen sie nicht so genau, steht mir das überhaupt zu?

10-4-VB-ü10T-GPV

Leitfäden zum Handeln in der Suchtprävention und -hilfe

Gesprächsleitfäden



A. Leitfaden zum Fürsorgegespräch

Präventivgespräch bei
Problemen und Auffälligkeiten
im Rahmen gesunder Führung
+ Rückmeldegespräch

B. Leitfaden zum Klärungsgespräch

Ansprache von Auffälligkeiten
und Absprachen zur Verhaltens-
änderung
+ Rückmeldegespräch(e)

Interventionsleitfäden



C. Leitfaden Stufenplangespräche bei sucht(mittel)bedingten Auffälligkeiten

Einstieg in die gestufte Inter-
ventionskette u. Fortsetzung bei
erneuten Auffälligkeiten

D. Leitfaden zum Vorgehen bei akuter Beeinflussung durch Suchtmittel oder Medikamente

Entfernung vom Arbeitsplatz bei
Selbst- u. Fremdgefährdung

Stufenplan zur Intervention bei Suchtgefährdung

"Ein Erfolgsfaktor ist auf jeden Fall die Beschreibung der Stufengespräche ... Das ist so ein Kochbuch für die Verantwortlichen, damit sie einen roten Faden, eine Orientierung haben, wie das mit den Gesprächen laufen soll... Es ist hilfreich auch für die Ansprechpersonen... und angenehm auf Seiten der Personalabteilung. Alle können sich an diesem Leitfaden zu orientieren."

1-6-öV-ü10T-KO-BGM

"Durch dieses Vorgehen, das ist ein wesentlicher Punkt, gibt es diese Sicherheit: Rechts und links machen sie das auch so; es wird von oben gewollt, zumindest von meiner direkten Führung. Und es wird von den Sozialpartnern auch eingefordert. Ein ganz wesentlicher Punkt! Also die kommen da jetzt nicht um die Ecke und sagen: 'Was macht ihr denn jetzt hier?' Sondern die erwarten das sogar."

7 -18-VD-b5T-KO-BGM

Erfolgreich: Frühzeitige Gespräche und Interventionen bei Auffälligkeiten

"Wir haben festgestellt, dass die Seminare langsam fruchten... Es gibt natürlich immer noch Vorgesetzte, die auf die Alkoholfahne warten, aber es gibt mittlerweile auch Führungskräfte, die frühzeitiger einschreiten. Gerade auch mit dem Verdacht, 'da ist doch irgendwas – vielleicht Medikamente'.

Wir stellen also fest, dass Mitarbeiter früher angesprochen werden als vorher. Damals haben sie ja immer nur diese Extremstfälle gehabt. Jetzt sind sie schon deutlich sensibler geworden.

14-18-FB-ü10T-SB/NA/NA

Erfolgreich: Frühzeitige Gespräche und Interventionen bei Auffälligkeiten

"Wir stellen fest, dass Auffälligkeiten frühzeitiger wahrgenommen und angesprochen werden.

Wenn die Führungskraft straight genug ist, ...dann läuft das auch so (mit einem Gespräch) gut...

Und dann kommt da der Mitarbeiter zu uns und sagt, er braucht jetzt Hilfe.

Da braucht es oft gar nicht in die weiteren Interventionsschritte.

Man muss nicht mehr bis zur tiefsten Stufe gehen."

3-17-FB-ü10T-SU/PV-SU/LT-BGM

Betriebs- und Dienstvereinbarung (BV/DV) Suchtprävention und -hilfe

5. Regelungen aktueller Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Suchtprävention und Suchthilfe

**Verbindliche Information zur Suchtgefährdung
durch regelmäßige Unterweisung**

Anlassbezogene Unterweisung bei Auffälligkeiten

Gesundheitsbezogene Interventionen / Gespräche

- *ethisch* = Teil der „Fürsorgepflicht“
- *rechtlich* = Eingriff in den persönlichen Lebensbereich
- **Der Schutz der Persönlichkeitsrechte**
muss in der Suchtprävention/-hilfe gewährleistet bleiben:
 - Ziel der betrieblichen Gespräche ist deshalb immer nur
 - die Vermeidung von gesundheitlichen Gefährdungen
 - die arbeitsvertraglichen Pflichten erfüllen zu können
 - der Erhalt der Arbeitsfähigkeit

Persönlichkeitsrechte der ArbeitnehmerInnen

Die persönliche Beratung, das Aufsuchen einer Beratungsstelle oder die Teilnahme an einer Selbsthilfegruppe unterliegen dem Schutz des allgemeinen Persönlichkeitsrechts.

Arbeitgeber kann Beratung oder Therapie nicht erzwingen

Die Entscheidung des Arbeitnehmers, nach einer erfolgreichen Entziehungskur die zunächst aufgenommenen Besuche in einer Selbsthilfegruppe von anonymen Alkoholikern abubrechen, weil er sich hiermit überfordert fühlt, gehört zum privaten Lebensbereich. Hiermit verletzt er keine Haupt- oder Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Selbst wenn er dem Arbeitgeber, der einen solchen Besuch einer Selbsthilfegruppe verlangt, vortäuscht, er setze diese Besuche fort, rechtfertigt dies keine ordentliche verhaltensbedingte Kündigung.

Der Besuch bei einer solchen Selbsthilfegruppe gehört ausschließlich zum persönlichen Bereich und kann keine Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis haben. Der Arbeitnehmer muss selbst entscheiden, ob er unter Umständen eine andere Therapiegruppe besucht, sich anderer Möglichkeiten bedient oder ob er sich bereits stark genug fühlt, derartige Hilfe ablehnen zu können. Der Arbeitgeber jedenfalls kann dies nicht erzwingen.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf, Urteil vom 25.02.1997 - 8 Sa 1673/96

Für Tarifbeschäftigte gilt:

Der Arbeitgeber kann *nicht* verlangen, dass sich Beschäftigte „beraten“ lassen oder in Behandlung, Therapie, Nachsorge begeben. Es besteht dazu keine arbeitsvertragliche Pflicht.

Das Unterlassen kann demnach nicht sanktioniert werden.

Fragen nach Teilnahme sind rechtlich nicht zulässig

bzw. müssen nicht (wahrheitsgemäß) beantwortet werden.

Mitwirkungspflicht für Beamte und Schweigepflicht von Beratungseinrichtungen

- Abweichend gilt für Beamte/Beamtinnen:
Auf der Basis des Beamtenrechts kann der Dienstherr verlangen, dass sie sich in Beratung und Behandlung begeben und die Unterlassung ggf. disziplinarisch bewerten, denn im Rahmen der Dienstpflichten besteht auch die Mitwirkungspflicht an der Gesundheit.
- Besuchen Beschäftigte eine Beratungsstelle, unterliegt dies der Schweigepflicht. Bescheinigungen zur Vorlage beim Arbeitgeber setzen eine
a) eine Aufklärung über die Persönlichkeitsrechte durch die Beratungsstelle
sowie b) eine Entbindung von der Schweigepflicht voraus.

Unterweisungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber kann Beschäftigte aber auffordern, sich innerhalb der Arbeitszeit über gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz informieren zu lassen nach § 12 "Unterweisung" ArbSchG

(in Verbindung mit §15 ArbSchG "Pflichten der Beschäftigten").

Für die Durchführung dieser Information und die Teilnahme daran

kann eine schriftliche Bestätigung eingefordert werden,

da es sich um eine Information in Verbindung mit arbeitsvertraglichen/dienstlichen Pflichten handelt.

Die Schweigepflicht wird davon nicht berührt,
da es sich nicht um eine "Beratung" handelt.

Verbindliche Information zur Gefährdung bei der Arbeit durch Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtes Verhalten

§ 12 Unterweisung (ArbSchG)

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen.

Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind.

(...) Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

Regelmäßige Unterweisung + Anlassbezogene Unterweisung

zur Information für alle Beschäftigten über mögliche Gefährdungen am Arbeitsplatz, bei der Tätigkeit

bei Auffälligkeiten in Verbindung mit dem Gebrauch von Suchtmitteln oder Medikamenten und suchtbedingtem Verhalten

"Unterweisung" ist keine Beratung!!!

- Arbeitssicherheit und riskantem Gebrauch von Suchtmitteln
- Einschränkungen bei suchtähnlichem oder suchtbedingtem Verhalten
- Vorbeugung von Suchtgefährdung und -erkrankung
- Vermeidung anderer gesundheitlicher Gefährdungen
- Aufzeigen von Angeboten zur Beratung und Unterstützung
> Vereinbarung eines Termins dafür, sofern Betroffene*r dies wünscht
- Hinweis auf die Möglichkeit sich von Betriebsärzten + Arbeitsschutzberatern zu lassen oder ein Betriebliches Eingliederungsmanagement zu beantragen, wenn betriebliche Ursachen benannt werden

Erfolgsfaktor: Verbindliche Information zur Gefährdung durch riskanten Konsum von Suchtmitteln und suchtbedingte Verhaltensweisen

"Und ich denke gerade an diese Sache mit diesen Unterweisungen, die wir jetzt ja neu durchführen... Das ist dann nochmal eine andere Ebene. Ich fand das deswegen interessant, über diese Ebene als betrieblicher Ansprechpartner auf einmal dabei zu sein.

Viele Vorgesetzte wissen ja gar nicht, wie problematisch das ist unter dem Einfluss von Alkohol oder Medikamenten zu arbeiten."

4-26-BE-b5T-SB/NA/NA



The image shows the cover of a training manual from BGN (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe). The cover features a photograph of a man in a dark shirt looking at a smartphone held by another person. The text on the cover includes the BGN logo, the title 'Alkohol', and a list of lessons: 'Lektion 1: Allgemeines', 'Lektion 2: Sicherheitsrisiko', 'Lektion 3: Abhängigkeit', 'Lektion 4: Auswirkungen', 'Lektion 5: Kollegen', and 'Lektion 6: Vorbeugen'. Below the lessons, it lists 'Informationen für Unterweisende', 'Wissenstest mit Lösung', and 'Dokumentation'.

Erfolgsfaktor: Prävention durch verbindliche Unterweisung

"Für mich ist es so, dass ich denke, da kann ich jetzt wirklich was machen. Ich kann diese Inhalte transportieren. Das ist so ganz wichtig. Wenn ich mich vorher fragte: 'Mache ich überhaupt Suchtprävention?' Dann kann ich jetzt sagen: 'Ja, ich mache es.' Und ich mache es standardisiert und nicht nur mal so, wenn ich darf oder wenn sich eine Gelegenheit bietet. Und wenn ich da irgendwo mal im Jahr einen Stand mache, das verpufft."

2-11-BE-b5T-SB

"Es ist sehr aufwändig, das muss man sagen. Es hat auch mitunter so ein bisschen was von Klinkenputzen, das ist so. Aber ich muss sagen, unterm Strich ist es sehr befriedigend und es ist auch überwiegend positiv..."

Schon das Wissen, ich kann meinen Auftrag ausüben, den kann ich wirklich realisieren auf diese Weise.

Und das macht mich sehr zufrieden, muss ich sagen.

Ich wüsste jetzt auch keine andere Form das zu erreichen."

2-17-BE-b5T-SB

Weitere Informationen zum Thema

DHS
Deutsche Hauptstelle
für Suchtfragen e.V.

BARMER

www.sucht-am-arbeitsplatz.de

Sucht am Arbeitsplatz

Vorbeugung | Intervention | Beratung und Hilfe | Betriebliches Suchtprogramm | Netzwerke und Organisationen

Startseite | Home

Vorbeugung
Intervention
Beratung und Hilfe
Betriebliches
Suchtprogramm
Netzwerke und
Organisationen

Herzlich Willkommen

**Vorbeugen. Helfen. Vernetzen.
Aktiv werden bei Konsum und Sucht am Arbeitsplatz**

Der Konsum von Suchtmitteln hat unmittelbare Folgen für die Arbeitswelt. Ernste Probleme für betroffene Mitarbeiter und Arbeitgeber entstehen nicht erst dann, wenn eine Abhängigkeitserkrankung bereits vorliegt. Auch riskanter und gesundheitsgefährdender Konsum wirkt sich auf Verhalten, Leistungsfähigkeit und Betriebsklima aus.

In Deutschland gibt es gute Programme für die Vorbeugung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz. Eine Vielzahl engagierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen und Verwaltungen, Beratungs- und Präventionsstellen, in Forschungseinrichtungen und Instituten, Unternehmensnetzwerken und Krankenkassen (und weitere Personen) beteiligen sich an der Entwicklung und Weiterentwicklung solcher Konzepte. Ausgearbeitete Programme – von der Beratung im Betrieb bis zur Intervention – existieren auch für den Umgang mit Betroffenen. Sie sind Bestandteil umfassender Suchtprogramme im Rahmen des Gesundheitsmanagements in Unternehmen.

Sucht am Arbeitsplatz ist ein Thema, das für Personen mit unterschiedlichem beruflichen Hintergrund große Bedeutung hat. Es geht betroffene Beschäftigte und deren Umfeld etwas an, aber auch Arbeitgeber und Personalverantwortliche von kleinen, mittleren und großen Unternehmen. Weiterhin befassen sich Beratungs- und Ansprechpersonen wie auch Arbeitnehmervertretungen mit der Vorbeugung, Beratung und Hilfe. Alle Beteiligten nähern sich der Thematik aus unterschiedlichen Richtungen.

Diese Internetseite stellt Informationen für alle Zielgruppen zur Verfügung. Indem das Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ für alle Interessierten möglichst umfassend dargestellt wird, soll die Vernetzung aller am Arbeitsfeld Beteiligten gefördert und für größere Transparenz gesorgt werden.

Suchbegriff [Suche](#)

[Home](#)

[Über diese Seite](#)

[Sitemap](#)

[Kontakt](#)

[Bestellung von Materialien](#)

[Impressum](#)

[Datenschutzerklärung](#)

[Literatur und Links](#)

[Drucken](#)

Neue Literaturempfehlung

Wienemann, E. (2018)
Erfolgsfaktoren für die
Umsetzung betrieblicher
Regelungen zur
Suchtprävention und
Suchthilfe.

[-> Weitere Informationen
finden Sie hier](#)

Medikamente und Sucht



Medikamente und Sucht

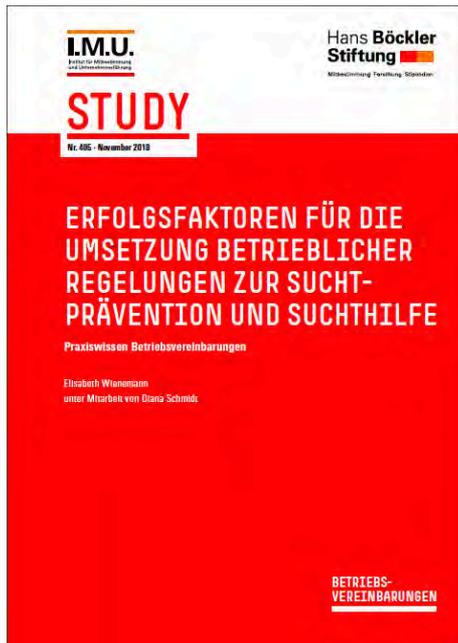
Die gemeinsame

Qualitätsstandards der Betrieblichen Suchtprävention + Suchthilfe der DHS:

https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitsfeld_Arbeitsplatz/Qualitaetsstandards_DHS_2011.pdf

Weitere Informationen zum Thema

Rehwald/Reineke/Wienemann/
Zinke (2012): Betriebliche Sucht-
prävention und Suchthilfe.
Handbuch 2. aktual. Auflage



https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Arbeitsfeld_Arbeitsplatz/Suchtprobleme_am_Arbeitsplatz.pdf



https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/2017_Das_Gespraech_unter_Kollegen.pdf



<https://www.boeckler.de/5248.htm?produkt=HBS-007053&chunk=1&jahr=>