
SUCHT UND SUCHTMITTELMISBRAUCH

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

**Cornelia Danigel / Sabine Heegner: Sucht und Suchtmittel-
missbrauch (2016)**

Reihe: Praxiswissen Betriebsvereinbarungen

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), ISBN 978-3-86593-238-9

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Dieser Stichpunktekatalog bietet umfangreiche Hinweise für die Gestaltung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Thema. Die Liste enthält die unterschiedlichen Gesichtspunkte, die bei der Regelung und Organisation zu berücksichtigen sind. Es handelt sich dabei nicht um ein geschlossenes Muster zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Gesamtkatalog von Vorschlägen. So können weiter- führende eigene Überlegungen angestellt und die individuellen betrieblichen Belange berücksichtigt werden.

Ziele der Vereinbarungen (Kap. 2.1)

- In der Präambel, den Zielen und dem Geltungsbereich wird dem Sinn nach festgelegt, was die gemeinsam vereinbarten Ziele sind und für welche Themen und welche Personen die Vereinbarung gilt.
- Handlungsanleitung im Betrieb, frühzeitige Intervention und der Zusammenhang mit Prävention, also mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz und dem BEM sind hier wichtige Themen.
- Um die Übersichtlichkeit der Betriebs- oder Dienstvereinbarung zu erhöhen, kann eine stärkere Untergliederung erfolgen in:
 - Präambel und Ziele
 - Prävention
Alles was mit Information, Qualifizierung und Zusammenarbeit mit anderem in der Prävention zu tun hat; Installierung der Suchtan- sprechpersonen, des AK Sucht etc.
 - Intervention
bei akuter Berauschtigkeit und bei Verdacht (Stufenplan)
 - Rahmenbedingungen
Mitbestimmung, Datenschutz, Persönlichkeitsrechte etc.

Betriebliche Suchtprävention (Kap. 2.2)

Die betriebliche Suchtprävention beinhaltet die unterschiedlichen Aspekte der Prävention im Betrieb:

- Suchtfördernde Arbeitsbedingungen (2.2.1) sinnvoll erklären und den Zusammenhang zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen aufzeigen
- Aufklärung und Information (2.2.2) für die jeweiligen Akteure, die Qualität in der BV festlegen
- Arbeitskreis Suchtprävention und Suchthilfe oder Integration in AK Gesundheit (2.2.3) Hier gibt es verschiedene Arbeitsformen: Steuerung im AK Sucht oder AK Gesundheit, kollegiale Unterstützung oder Supervision für die Fallbetreuung und Aktionsdurchführung in einem Helferkreis und Selbsthilfegruppe als Angebot für die Betroffenen
- Nebenamtliche betriebliche Ansprechpersonen für Suchtfragen (2.2.4) sollten installiert und mit ihren Aufgaben beschrieben werden.
- Externe Fachstellen für Suchterkrankungen (2.2.5) sind wichtige Helfer bei dem schwierigen Thema Sucht; die Zusammenarbeit muss ermöglicht werden.

Suchtmittel, Suchtmittelmissbrauch und -abhängigkeit (Kap. 2.3)

In diesem Bereich wird der betriebliche Umgang mit Suchtmitteln oder Erlebniszuständen bei nichtstoffgebundenen Suchtformen beschrieben:

- Bezugnahme auf nicht stoffgebundene Problematiken (2.3.1) ist zu empfehlen. Das jeweilige Vorgehen sollte dann im Stufenplan auf den Einzelfall zugeschnitten werden.
- Konsum/Ausgabe von Suchtmitteln (2.3.2) soll in der BV/DV geklärt werden.
- Eingeschränktes Suchtmittelverbot (2.3.3) ist die ohnehin vorhandene Grundlage, es beinhaltet eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten.
- Idealerweise wird ein absolutes Suchtmittelverbot/Punktnüchternheit (2.3.4) vereinbart.
- Gebrauch von Medikamenten als Sonderfall (2.3.5) unter Zuziehung des Betriebsarztes
- Der Nichtraucherschutz (2.3.6) wird häufig in anderen Vereinbarungen geregelt.
- Intervention bei akuter Berauschtigkeit bzw. nicht sicherheitsgerechtem Arbeiten (vertragswidriges Verhalten, 2.3.7) muss genau erklärt werden, um Unsicherheit und Untätigkeit zu verhüten.

Umgang mit suchtmittelgefährdeten/-abhängigen Mitarbeitern (Kap. 2.4)

Unter dieser Rubrik werden die Aktivitäten und Schritte vor und neben dem Stufenplan beschrieben und eingeordnet:

- Ansprache bei Suchtgefährdung: Gespräche außerhalb des Stufenplans (2.4.1) dienen der Erleichterung der Gesprächsaufnahme
- Stufenplan (2.4.2) ist das betriebliche Hilfeangebot bei Verdacht auf Suchtmittelgefährdung
- Kündigung – Wiedereinstellung (2.4.3) als letzter Schritt der Hilfeangebote
- Regelung bei befristeten Verträgen/Ausbildung/bei Zeitarbeitnehmern (2.4.4). Hier sollte Untätigkeit durch Absprachen vorgebeugt werden.
- Kostenübernahme, Lohnfortzahlung (2.4.5) klärt den Status der Sucht als Krankheit
- Wiederaufnahme des Konsums (2.4.6) oder der Rückfall ist von vorneherein zu klären
- Nachsorge (2.4.7) ist der wichtigste Baustein der Verstetigung des Gesundungsprozesses.
- BEM (2.4.8) hat Schnittstellen zur Suchtprävention und sollte mit vereinbart werden.

Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen (Kap. 2.5)

Ziele der Betriebs- oder Dienstvereinbarung sollen verstanden werden, Interventionsschritte müssen geklärt und vorbereitet, verantwortliche Personen handlungsfähig werden. Dazu werden Schulungen und Qualifizierungen für den Arbeitskreis Sucht, die Führungskräfte, die Beschäftigten benötigt. Dies sollte festgelegt werden.

Daten- und Persönlichkeitsschutz, Schweigepflicht (Kap. 2.6)

Hier wird die Anonymität bei Beratungen durch die Ansprechpersonen Sucht oder Sozialberatung zugesichert, die Schweigeverpflichtung für alle Akteure geregelt und der sinnvolle Umgang mit Daten gewährleistet.

Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente (Kap. 3)

Eine breite und tiefe Beteiligung der betrieblichen Interessenvertretung hilft bei der Vertrauensbildung in ein betriebliches Suchtsystem:

- Mitbestimmung bei der Bestellung von betrieblichen Ansprechpersonen für Suchtfragen (3.1) ist zu verabreden.
- Beteiligung an einem Arbeitskreis Sucht (3.2) ist integraler Bestandteil der Mitbestimmung.
- Beteiligung bei Interventionen (3.3) soll zur Sicherung der Gleichbehandlung erfolgen.
- Beteiligung bei arbeitsrechtlichen Maßnahmen kann besser erfolgen, wenn auch die übrige Beteiligung stattfindet.
- Schulungen sind für das ganze Gremium notwendig.



Zum Download der Auswertung



Zur Online-Datenbank

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen
betriebsvereinbarung@boeckler.de