

Gestaltungsraster für Betriebs- und Dienstvereinbarungen zu Sucht und Suchtmittelmissbrauch

Als Stichwortkatalog unterstützt das Gestaltungsraster Ihre Überlegungen zur Entwicklung einer Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu Sucht und Suchtmittelmissbrauch. Anhand der kompakt aufgeführten Punkte können Sie die für Sie zentralen Aspekte für Ihre Vereinbarung ermitteln.

Ziele der Vereinbarungen

- Präambel, vereinbarte Ziele und Geltungsbereich (welche Themen/Personen)
- Wichtige Themen: Handlungsanleitung im Betrieb, frühzeitige Intervention und Zusammenhang mit Prävention, also mit Arbeits- und Gesundheitsschutz und BEM
- Für Übersichtlichkeit stärkere Untergliederung in:
 - Präambel und Ziele
 - Prävention
 - Information, Qualifizierung und Zusammenarbeit; Installierung der Suchtansprechpersonen, des AK Sucht etc.
 - Intervention bei akuter Berauschtigkeit und bei Verdacht (Stufenplan)
 - Rahmenbedingungen, Mitbestimmung,

Datenschutz, Persönlichkeitsrechte etc.

Betriebliche Suchtprävention

beinhaltet die unterschiedlichen Aspekte der Prävention im Betrieb:

- Suchtfördernde Arbeitsbedingungen sinnvoll erklären und den Zusammenhang zur Gefährdungsbeurteilung psychische Belastungen aufzeigen
- Aufklärung und Information für die jeweiligen Akteur*innen, die Qualität in der BV festlegen
- Arbeitskreis Suchtprävention und Suchthilfe oder Integration in AK Gesundheit
- 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 installieren und mit ihren Aufgaben beschreiben.
- Zusammenarbeit mit externe Fachstellen für Suchterkrankungen als wichtige Helfer*innen

ermöglichen

Suchtmittel, Suchtmittelmissbrauch und -abhängigkeit

Beschreibt den betrieblichen Umgang mit Suchtmitteln oder Erlebniszuständen bei nichtstoffgebundenen Suchtformen

- Bezugnahme auf nicht stoffgebundene Problematiken; jeweiliges Vorgehen im Stufenplan auf den Einzelfall zuschneiden.
- Konsum/Ausgabe von Suchtmitteln in der BV/DV klären.
- Eingeschränktes Suchtmittelverbot als vorhandene Grundlage, beinhaltet Ungleichbehandlung der Beschäftigten.
- Absolutes Suchtmittelverbot/ Punktnüchternheit vereinbaren.
- Gebrauch von Medikamenten als Sonderfall unter Zuziehung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes.
- Nichtraucher*innenschutz wird häufig in anderen Vereinbarungen geregelt.
- Intervention bei akuter Berauschtigkeit bzw. nicht sicherheitsgerechtem Arbeiten (vertragswidriges Verhalten) genau erklären, um Unsicherheit und Untätigkeit zu vermeiden.

Umgang mit suchtmittelgefährdeten/- abhängigen Mitarbeitenden

Beschreibt Aktivitäten und Schritte vor und neben dem Stufenplan:

- Ansprache bei Suchtgefährdung: Gespräche außerhalb des Stufenplans dienen der Erleichterung der Gesprächsaufnahme
- Stufenplan als betriebliches Hilfeangebot bei Verdacht auf Suchtmittelgefährdung
- Kündigung – Wiedereinstellung als letzter Schritt der Hilfeangebote
- Regelung bei befristeten Verträgen/ Ausbildung/bei Zeitarbeitnehmenden. Untätigkeit durch Absprachen vorbeugen.
- Kostenübernahme, Lohnfortzahlung zur Klärung des Status der Sucht als Krankheit
- Wiederaufnahme des Konsums oder Rückfall von vorneherein klären
- Nachsorge als Baustein der Verstetigung des Gesundungsprozesses.
- BEM mit vereinbaren (Schnittstellen zur Suchtprävention).

Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen

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.

Daten- und Persönlichkeitsschutz,

Schweigepflicht

Sichert Anonymität bei Beratungen durch die Ansprechpersonen Sucht oder Sozialberatung zu, regelt die Schweigeverpflichtung für alle Akteur*innen und gewährleistet sinnvollen Umgang mit Daten.

Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

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

- Mitbestimmung bei der Bestellung von betrieblichen Ansprechpersonen für Suchtfragen verabreden.
- Beteiligung an einem Arbeitskreis Sucht als integraler Bestandteil der Mitbestimmung.
- Beteiligung bei Interventionen zur Sicherung der Gleichbehandlung.
- Beteiligung bei arbeitsrechtlichen

Maßnahmen kann besser erfolgen, wenn auch die übrige Beteiligung stattfindet.

- Schulungen für das ganze Gremium notwendig.

Inkrafttreten und Kündigung

- Inkrafttreten
- Kündigungsfrist
- Nachwirkung

Quelle:

in Anlehnung an Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Danigel & Heegner, Sucht und Suchtmittelmissbrauch, 2016

Hinweis

Auf der Webseite <https://www.imu-boeckler.de> finden Sie eine Datenbank der Hans- Böckler-Stiftung mit anonymisierten Textauszügen aus abgeschlossenen Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zum Thema „Sucht und Suchtmittelmissbrauch“.