

Arbeitsschutz

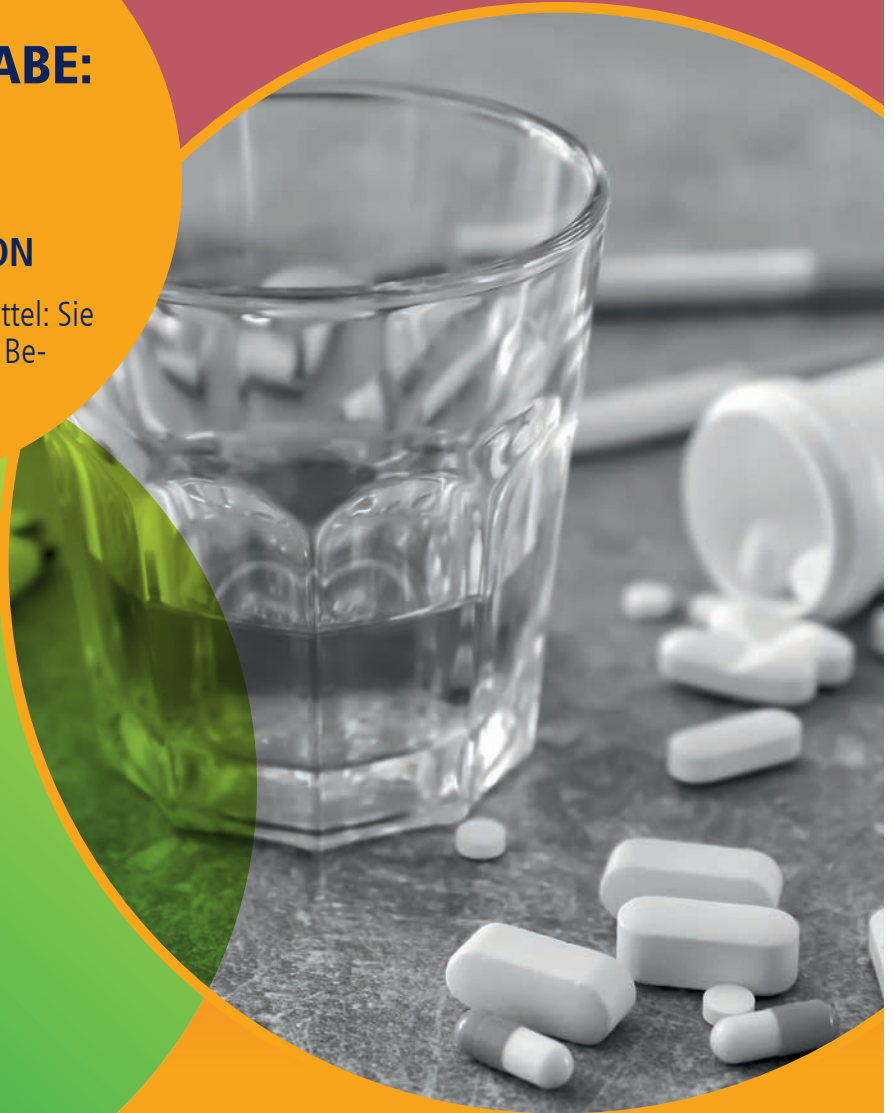
und Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

Mitarbeiter schützen | Betriebsgesundheit fördern | Mitbestimmung erleben

SONDERAUSGABE:

BETRIEBLICHE SUCHTPRÄVENTION

Sucht ist wie ein Lösungsmittel: Sie
löst Arbeitsverhältnisse, Be-
ziehungen und
Leben auf.



[SUCHT AM ARBEITSPLATZ? FRÜH ERKENNEN, WIRKSAM HANDELN!

Sucht am Arbeitsplatz hat viele Facetten und betrifft Männer wie Frauen.
Nutzen Sie Ihre Mitbestimmung für klare Regeln und echte Unterstützung im Betrieb.



Brigitte Ganzmann

Seit über 20 Jahren bin ich in der Gesundheitsförderung und im Gesundheitsmanagement aktiv. Mit meiner Agentur „BGM-Lotsen“ unterstütze ich Unternehmen bei der Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Ergänzend arbeite ich als Coach und bin anerkannte Prozessberaterin.

[Editorial

Liebe Betriebsrätin, lieber Betriebsrat,

das berufliche Umfeld verändert sich und das merken Sie an den Betriebsratsthemen: Während früher über den Schutz an Maschinen gesprochen wurde, spielen heute psychische Belastungen eine deutlich größere Rolle.

Als unmittelbare Folge daraus erkennen Psychologen, dass das Thema „Sucht“ eine immer größere Rolle einnimmt. Das Feedback aus vielen Gesprächen mit Betriebsräten wie Ihnen zeigt uns, dass Sie als Betriebsrat immer häufiger mit dem Thema konfrontiert werden. Wie gehen Sie mit der Thematik um? Hoffen Sie einfach nur darauf, dass sich der Kollege wieder fängt und alles gutgehen wird, oder greifen Sie aktiv ein? Aktiv zu werden ist bei einem Suchtverdacht im Betrieb nicht leicht – schließlich wollen Sie ja niemandem zu nahe treten. Mit den Tipps und Empfehlungen in dieser Sonderausgabe wollen wir Ihnen zeigen, welche Strukturen und Wege Sie einschlagen können und wie Sie Ihren Kolleginnen und Kollegen eine wirkliche Unterstützung sind.

Ich wünsche Ihnen hilfreiche Erkenntnisse, Ihre

Chefredakteurin

Impressum: Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228/955 01 60 | Fax: 0228/955 04 80 | ISSN 2511946X | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Redaktionell Verantwortliche:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Brigitte Ganzmann, Ravensburg | **Redakteur:** Heiko Klages, RA, Hamburg | **Produktmanagement:** Carolin Herrmann, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1+7: Africa Studio; S. 5: Kwest; S. 9: Maryna – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 12 x pro Jahr. Alle Angaben in „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement für Betriebsräte“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail: service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de | Dieses monothematische Supplement „Betriebliche Suchtprävention“ liegt der Ausgabe 09 | September 2025 von „Arbeitsschutz & Gesundheitsmanagement“ bei.

Inhalt

BASISWISSEN

Warum ist Suchtprävention so wichtig? 3

RECHTLICHE GRUNDLAGE

Bei Sucht sind Ihr Arbeitgeber und die Kollegen in der Pflicht 4

ARBEITSSICHERHEIT

6 Beispiele aus der Praxis, die typische Warnzeichen für Sucht aufzeigen 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Werden Sie aktiv: 8 Handlungsfelder für die Suchtprävention in Ihrem Betrieb 6+7

RECHT & URTEILE

Sucht ist eine Krankheit – betroffene Kollegen sind von Ihrem Arbeitgeber auch so zu behandeln 8

LESERFRAGE

„Immer am Handy: Ab wann spricht man von Internet- bzw. Mediensucht?“ 9

GESUNDHEITSMANAGEMENT

Kontaktdaten von Anlaufstellen bei Suchtfragen 10

IMPULS DES MONATS

Muster: So könnte Ihre Betriebsvereinbarung Sucht aussehen 11

ZUM SCHLUSS

Mehr Prävention durch das Programm „RV Fit“ der DRV 12

Warum ist Suchtprävention im Betrieb wichtig?

323 Seiten hat das „Suchtbuch 2025“ der Deutschen Hauptstelle für Sucht e. V., und dahinter verbergen sich viel Fachwissen und Informationen. Klar wird schnell: Sucht ist gefährlich und am Arbeitsplatz nicht nur schlimm für die Gesundheit der betroffenen Kollegen, sondern auch für alle anderen Kollegen. Bereits leichte Formen, wie regelmäßiger Alkoholkonsum oder Tablettenkonsum zur Leistungssteigerung, können das Unfallrisiko erhöhen. Erfahren Sie mehr über ein spannendes und immer noch unbeachtetes Thema – und ein wichtiges Handlungsfeld für Ihre Betriebsratsarbeit.

Betriebliche Suchtprävention ist mehr als nur ein „Drogentest“: Sie umfasst Aufklärung, rechtliche Regeln, frühzeitiges Erkennen und vertrauensvolle Begleitung betroffener Kollegen. Aktuelle Zahlen zeigen: Sucht ist verbreitet und vielfältig. Sie als Betriebsrat haben die Aufgabe und das Recht, präventive und unterstützende Strukturen mitzugestalten.

Sucht ist eine Erkrankung

Die Weltgesundheitsorganisation ordnet Sucht in der internationalen Klassifikation der Krankheiten (ICD-11) als Störungen durch Substanzgebrauch ein. Sucht ist eine Erkrankung, die durch folgende Symptome gekennzeichnet ist:

- **Craving:** starkes, unwiderstehliches Verlangen nach der Substanz
- **Kontrollverlust** über Beginn, Menge und Ende des Konsums
- **Toleranzentwicklung** – es wird immer mehr gebraucht für die gleiche Wirkung
- **Entzugssymptome** beim Absetzen oder Reduzieren
- **Vernachlässigung** anderer Lebensbereiche
- **fortgesetzter Konsum** trotz negativer Folgen

Welche Süchte kommen in der Arbeitswelt vor?

In der Arbeitswelt treten sowohl stoffgebundene als auch nicht stoffgebundene Süchte auf, besonders häufig sind dabei diese:



Übersicht: Suchtquellen in der Arbeitswelt, die zu Problemen führen

Sucht kann das übermäßige Verlangen nach Stoffen oder nach Handlungen sein

Stoffgebundene Süchte	Nicht stoffgebundene Süchte
Alkohol: Nach wie vor die häufigste Sucht am Arbeitsplatz. Alkoholmissbrauch führt zu Leistungsabfall, Fehlzeiten und erhöhtem Unfallrisiko.	Arbeitssucht: übermäßige Fixierung auf Arbeit, verbunden mit Vernachlässigung anderer Lebensbereiche
Nikotin: Viele Beschäftigte rauchen, was zu häufigen Pausen und langfristigen gesundheitlichen Problemen führt.	Internet- / Mediensucht: unkontrollierte Nutzung von Internetdiensten, sozialen Medien (dazu gehört z. B. auch LinkedIn) oder Spielen
Medikamente: Besonders Schlaf-, Beruhigungs- und Schmerzmittel werden oft missbraucht, häufig unbemerkt („stille Sucht“).	Kaufsucht: zwanghafte Beschäftigung mit Konsum und Online-Shopping, auch während der Arbeitszeit

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Geschlechtsspezifische Unterschiede

Auch beim Thema Sucht ist es wichtig, dass Sie Ihre Belegschaft kennen und wissen, wie sich diese zusammensetzt: In welchem Bereich arbeiten mehr Frauen und wo mehr Männer? Bei Sucht gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede. Frauen nehmen häufiger Medikamente (Schmerz-, Schlaf- und Beruhigungsmittel) ein. Männer hingegen greifen häufiger zu Alkohol, „harten“ Drogen und Nikotin. Mit diesem Wissen können Sie als Betriebsrat gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber genauer hinschauen und gezielt gegen die Risiken von Suchtmitteln vorgehen.

Ihre Gestaltungsfelder als Betriebsrat in der betrieblichen Suchtprävention

Für die betriebliche Suchtprävention sind folgende Handlungsfelder wichtig:

1. **Betriebsvereinbarung:** Vereinbarung, die Sie als Interessenvertreter Ihrer Kollegen gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber treffen (siehe Seite 11)
2. **Intervention und Früherkennung:** Durch eine klar abgesprochene und transparente Vorgehensweise im Verdachtsfall (siehe Seite 6 + 7) können die Führungskräfte schnell reagieren.
3. **Aufklärung und Schulungen:** Sucht ist eine psychische Erkrankung. Wissen über diese Erkrankung und die Risiken von Suchtmitteln ist oft sowohl bei den Führungskräften als auch bei den Kollegen gering.
4. **Betriebliche Unterstützungsangebote:** Schaffen Sie Anlaufstellen für betroffene Kollegen oder Angehörige. Wohin können sie sich wenden? Erstellen Sie ein Hilfsnetzwerk für Ihre Region, um bei Bedarf darauf zurückzugreifen (siehe Seite 10).
5. **Betriebliches Eingliederungsmanagement:** Gerade durch das BEM erfahren Sie viel darüber, wie die Sucht entstanden ist und welche Maßnahmen unterstützend wirken. Diese Informationen können Sie dann anonymisiert weitergeben und zum Schutz anderer Kollegen nutzen.

Pflichten für Arbeitgeber und Kollegen | Lesezeit 4 Minuten

Betriebliche Suchtprävention: die Pflichten Ihres Arbeitgebers und Ihre Mitbestimmungsrechte

Die Pflichten Ihres Arbeitgebers bei Sucht am Arbeitsplatz sind gesetzlich geregelt, und das ist gut so! Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gesundheit und die Sicherheit der Kollegen am Arbeitsplatz zu schützen und mögliche Gefahren zu erkennen und zu reduzieren. Sucht kann eine solche Gefahr darstellen. Damit nun Ihr Arbeitgeber nicht beliebig einen Drogentest anordnen kann, braucht es Sie als Betriebsrat. Sie überwachen, ob sich Ihr Arbeitgeber an seine Pflichten hält, und bestimmen bei der Einführung und Ausgestaltung von Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention mit.

In vielen Betrieben weiß man um den ein oder anderen Kollegen, der ein Drogenproblem hat. Ein typisches Beispiel ist der eine Kollege, bei dem jedem klar ist, dass er ein Alkoholproblem hat, wobei aber niemand so richtig „ran“ will.

Die Führungskraft, die Kollegen und sogar der Arbeitgeber ahnen es – und dennoch geschieht nichts. Der Geruch nach Alkohol, der dem betroffenen Kollegen anhaftet, kommt vielleicht ja auch vom Magen. Kennen Sie auch so einen Kollegen in Ihrem Betrieb? In solch einem Fall kommt weder der Arbeitgeber noch der Betriebsrat seinen gesetzlichen Aufgaben nach!

Die gesetzlichen Pflichten Ihres Arbeitgebers

Ihr Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu sorgen. Das gilt auch bei dem Thema Sucht oder dem Verdacht darauf. Die wichtigsten Vorschriften:

- **§ 3 Abs. 1 ArbSchG:** Ihr Arbeitgeber muss die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen, um die Sicherheit und Gesundheit der Kolleginnen und Kollegen bei der Arbeit zu gewährleisten.
- **§ 5 ArbSchG:** Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung, einschließlich psychischer Belastungen und Risiken durch Suchtmittel
- **§ 12 ArbSchG:** Pflicht zur Unterweisung der Kollegen über Gefährdungen und Schutzmaßnahmen, auch hinsichtlich Suchtmitteln

Ergänzungen durch die DGUV

Über die gesetzlichen Vorgaben, die deutlich allgemeiner gehalten sind, konkretisiert die Unfallversicherungsvorschrift die Aufgaben Ihres Arbeitgebers noch genauer. Diese sind für Sie als Betriebsrat relevant und zeigen klar, dass sowohl Ihr Arbeitgeber als auch Ihre Kollegen in der Pflicht sind.

Arbeitgeber: § 7 Abs. 2 DGUV-Vorschrift 1

Konkret heißt es in diesem Paragraphen: „Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“

Ihr Arbeitgeber hat eine Schutzpflicht gegenüber Ihren Kollegen. Ist ein Kollege aufgrund von Krankheit, Medikamenten oder Drogen nicht arbeitsfähig, dann darf er nicht mit einer Tätigkeit betraut werden, bei der er sich selbst oder andere verletzen kann.

In der Praxis entscheiden Führungskräfte, ob der Kollege fähig ist oder nicht. Dabei ist eine ärztliche Untersuchung nicht zwingend erforderlich, aber möglich.

! WICHTIG

Fürsorgepflicht

Denken Sie als Betriebsrat daran: Ihr Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass der betroffene Kollege sicher nach Hause gelangt, falls ein Verbleib im Betrieb nicht möglich ist.

Kollegen: § 15 Abs. 2 DGUV-Vorschrift 1

Die DGUV V1 verpflichtet nicht nur Ihren Arbeitgeber zur Wachsamkeit, sondern auch die Kollegen zur Eigenverantwortung, was häufig den Kollegen nicht klar ist und auch arbeitsrechtliche Konsequenzen haben kann.

Konkret heißt es: „Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“

Wichtig ist, dass Ihr Arbeitgeber in den regelmäßigen Unterweisungen darauf hinweist und präventiv Maßnahmen anbietet. Dazu gehören neben Sensibilisierung, wie z. B. anhand einer Rauschbrille, auch Angebote zur Rauchentwöhnung oder anonyme Beratung.

Ihre Aufgaben als Betriebsrat

Als Betriebsrat haben Sie bei der Einführung und Ausgestaltung von Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention umfassende Mitbestimmungsrechte. Die wichtigsten gesetzlichen Grundlagen kennen Sie bereits von Ihren anderen Aufgaben im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Sie greifen auch beim Thema Sucht:

- **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:** Sie bestimmen bei Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb mit und dazu gehört beispielsweise, ob es ein Alkoholverbot oder andere Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln (wie z. B. Raucherplatz, Drogentestung ...) gibt.
- **§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG:** Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes, einschließlich der betrieblichen Suchtprävention. Dazu gehört z. B. ein abgestimmter Stufenplan über das Vorgehen im Verdachtsfall, oder auch Sensibilisierungsangebote für Führungskräfte und Kollegen.
- **§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG:** Ihre allgemeine Überwachungsfunktion als Betriebsrat, bei der Sie prüfen, ob Ihr Arbeitgeber die geltenden Gesetze, Unfallverhütungsvorschriften und Betriebsvereinbarungen einhält.

Warnzeichen | Lesezeit 4 Minuten

6 Beispiele für Sucht mit typischen Symptomen, und wie diese die Sicherheit gefährden

Sucht ist in einem Betrieb, in dem es keinen Suchtexperten gibt, nicht leicht zu erkennen. Ob Alkohol, Medikamente, Internet oder Glücksspiel: Suchtverhalten hat viele Gesichter. Und es tritt meist schleichend auf. Betroffene Kollegen verbergen ihr Verhalten oft geschickt, bis es irgendwann den Arbeitsalltag, das Teamklima oder die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Damit es nicht so weit kommt, ist eine frühzeitige Wahrnehmung entscheidend. Anhand der folgenden echten Fälle aus der Praxis lernen Sie typische Warnzeichen kennen.

Alkoholsucht: Unzuverlässigkeit mit System

Ein langjähriger Kollege kommt immer häufiger zu spät, und das vornehmlich montags und nach Feiertagen. Auf Nachfragen reagiert er mit ausweichenden Antworten. Kollegen berichten, dass er nach Alkohol riecht und häufiger Fehler macht.

Mögliche Warnzeichen

- wiederholtes Zuspätkommen oder Krankmeldungen nach dem Wochenende
- Leistungsabfall bei gleichzeitig gereiztem Verhalten
- Hinweise auf Alkoholgeruch oder fahle Gesichtsfarbe

Medikamentensucht: Doping gegen Schmerz

Eine Kollegin, die als ruhig und fleißig galt, wirkt plötzlich nervös, zittert und spricht fahrig. Sie nimmt häufig Tabletten „wegen Kopfschmerzen“ ein, wirkt gleichzeitig übermüdet.

Mögliche Warnzeichen

- Nervosität, motorische Unruhe, verändertes Sprachverhalten
- Medikamenteneinnahme „im Vorübergehen“, und dies immer wieder (eingesüßtes Verhalten)
- Rückzug oder Konzentrationsstörungen

Internetsucht: immer online in der virtuellen Welt

Ein Kollege verbringt jede freie Minute mit dem Handy, auch während der Arbeit schaut er oft unter dem Tisch auf sein Smartphone. In der Pause kommuniziert er kaum noch mit anderen. Er wirkt oft müde, kommt auch zu spät zum Arbeitsbeginn und ist gereizt gegenüber Kollegen und Vorgesetzten.

Mögliche Warnzeichen

- Rückzug ins Digitale (viel Kontakt ins Handy), kaum noch Austausch im Team
- Müdigkeit, Unkonzentriertheit, Leistungsabfall
- private Internetnutzung während der Arbeitszeit

Arbeitssucht: wenn Leistung alles ist

Ein Kollege leistet Überstunden ohne Ende, meldet sich sogar aus dem Urlaub. Anfangs wirkt das engagiert, doch mit der Zeit wirkt er doch zunehmend erschöpft, reagiert ungeduldig und kann keine Verantwortung abgeben. Alle Projekte zieht er an sich.

Mögliche Warnzeichen

- übermäßige Arbeitszeiten, keine Erholungsphasen
- Perfektionismus, Kontrollbedürfnis, Reizbarkeit
- Ablehnung von Urlaub oder Ausgleich

Glücksspielsucht: finanzieller Ruin

Eine Kollegin klagt über Schulden und bittet auch mehrere Kolleginnen um Geld, da sie momentan knapp bei Kasse sei. In der Mittagspause zieht sie sich auffällig oft in ihr Auto zurück. Dort spielt sie offenbar auf dem Handy. Die Mittagspause beendet sie immer öfter zu spät. Ihre Stimmung schwankt stark.

Mögliche Warnzeichen

- häufige Geldprobleme, ungewöhnliche Bitten
- Rückzug, heimliche Aktivitäten, Stimmungsschwankungen
- Konzentrationsverlust, Nervosität

Drogenkonsum: eine Tüte Gras

Ein junger Kollege, der gerade mit der Ausbildung fertig geworden ist, meldet sich häufig krank und ist dann aber in den sozialen Netzwerken übermäßig aktiv. Im persönlichen Gespräch wirkt er abwesend, lacht unpassend oder ist überdreht. Durch einen Arbeitsunfall kommt heraus, dass der Kollege über einen längeren Zeitraum regelmäßig Cannabis konsumiert hat.

Mögliche Warnzeichen

- häufige Kurzerkrankungen, auffällige Stimmungsschwankungen
- Widersprüche zwischen Verhalten und angeblicher Krankheit
- Hinweise auf Substanzkonsum (z. B. Zigarettenblätter, offene Tabaktüte usw.)



Stark machen für Prävention | Lesezeit 8 Minuten

Aktiv werden: Suchtprävention ist ein Handlungsfeld von Ihnen als Betriebsrat

Sucht ist ein Tabuthema, auch im Betrieb. Kaum jemand spricht offen über Alkohol, Medikamente oder exzessive Internetnutzung. Dabei ist es ein Teil der Lebensweise, und Betroffene hinterfragen das eigene Suchtverhalten kaum. Gerade der Arbeitsplatz bietet eine große Chance, riskantes Verhalten frühzeitig zu erkennen, Betroffene zu erreichen und für Schutz und Aufklärung der Beschäftigten zu sorgen. Genau das will die betriebliche Suchtprävention, und Sie als Betriebsrat haben hier eine klare Mitgestaltungsaufgabe.

Gerade Sucht fällt Ihnen als Betriebsrat oft als Erstem auf. Wenn die Kollegen einen Verdacht haben, dass ein anderer Kollege süchtig ist, dann sind Sie als Betriebsrat oft der erste Ansprechpartner. Mit Ihrem Wissen und Ihrem Einfühlungsvermögen können Sie dann nicht nur dem einzelnen Kollegen helfen, sondern auch Prozesse und Strukturen schaffen, von denen alle Kollegen und auch deren Freunde und Familien profitieren können.

Mit Betriebsvereinbarungen, Früherkennungssystemen und klaren Interventionswegen helfen Sie mit, Risiken zu reduzieren und Unterstützung anzubieten.

Die alltäglichen Belastungen wachsen

Krieg, geopolitische Krisen, Inflation, Personalmangel, Termindruck: Die Anforderungen im Alltag wachsen. Während manche Menschen resilient reagieren, suchen andere nach „Erleichterung“ – sei es durch (mehr) Alkohol, Medikamente oder exzessives Onlineverhalten. Wird der Konsum zur Strategie, mit Stress umzugehen, kann dies schnell in eine Abhängigkeit führen.

Häufiger als gedacht

Laut Deutscher Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) sind rund 5 % aller Männer und 2 % der Frauen alkoholabhängig. Bei einem Betrieb mit 500 Beschäftigten betrifft das statistisch gesehen etwa 35 Kollegen. Weitere Formen der Abhängigkeit sind dabei noch nicht berücksichtigt.

Wie viele Suchtfälle kennen Sie in Ihrem Betrieb? Keinen? Das kann statistisch nicht sein, und doch geben viele Personaler, Arbeitgeber und auch Betriebsräte die Antwort: „Keinen. Es gab mal einen Kollegen vor ein paar Jahren ...“ Sucht ist ein Tabuthema und eine psychische Erkrankung. Sucht im Arbeitssetting zu thematisieren ist nicht nur wichtig, sondern richtig, da der Arbeitsplatz zur Lebenswelt von Erwachsenen gehört.

Warum das Arbeitsumfeld eine Schlüsselrolle spielt

Im Betrieb lassen sich gefährdete oder betroffene Kollegen meist eher ansprechen als im privaten Umfeld. Professionell begleitete Prävention am Arbeitsplatz wird oft eher angenommen als persönliche Hinweise von Angehörigen, die häufig Teil der Problematik sind.

Zwar trinken die wenigsten offen während der Arbeit oder schlucken Tabletten vor den Augen anderer, doch Warnzeichen (Seite 5) gibt es trotzdem, und sie lassen sich mit geschultem Blick erkennen. Umso wichtiger ist es, dass es im Unternehmen klare Spielregeln gibt, offen über Sucht gesprochen wird und interne wie externe Anlaufstellen (Seite 10) bekannt sind.



BEISPIEL

Spielsucht

Benjamin K. arbeitet im Außendienst und stoppt regelmäßig vor und nach der Arbeit an einer Spielothek. Eigentlich will er nur „kurz“ spielen, doch daraus wird oft eine Stunde, die er dann durch riskantes Fahrverhalten aufzuholen versucht. Es kommt zum Wegeunfall. Im Nachgang wird klar: Benjamin hat seine Spielsucht nicht mehr im Griff und gefährdet damit nicht nur sich selbst.

Vorsicht, kein Versicherungsschutz!

Kommt es zu Arbeitsunfällen unter Einfluss von Alkohol oder Medikamenten, kann der Versicherungsschutz entfallen, wenn grobe Fahrlässigkeit im Spiel ist. Auch Führungskräfte und Kollegen können haftbar gemacht werden, wenn sie offensichtliche Hinweise ignorieren. Deshalb ist es wichtig, Beobachtungen ernst zu nehmen und Handlungsschritte zu kennen.

8 Handlungsfelder der betrieblichen Suchtprävention

Wenn Sie als Betriebsrat sich für mehr Suchtprävention in Ihrem Betrieb einsetzen möchten, dann nutzen Sie die Übersichtstabelle auf Seite 7. Wichtige erste Schritte sind eine BV, ein klares Früherkennungssystem und ein Stufenplan. Zudem braucht es mehr Wissen bei Führungskräften und allen Kollegen. Sucht ist eine psychische Erkrankung und niemand ist davor geschützt. Nutzen Sie auch unbedingt interne und externe Unterstützungsmöglichkeiten. Sucht ist keine Aufgabe, die einer allein lösen kann.



FAZIT

Sucht am Arbeitsplatz ...

... kommt viel häufiger vor als allgemein angenommen. Auch in Ihrem Betrieb gibt es mindestens einen Alkoholiker oder eine andere Form der Sucht. Am Arbeitsplatz können die betroffenen Kollegen gut angesprochen werden, schließlich bedeutet ihre Anwesenheit auch, dass die Sucht noch nicht vollständig das Ruder übernommen hat. Regen Sie als Betriebsrat Ihren Arbeitgeber dazu an, sich hier gut aufzustellen, um den betroffenen Kollegen zu helfen und die Belegschaft zu schützen. Alle profitieren davon!



Übersicht: Suchtprävention im Betrieb – Schritt für Schritt angehen

8 Handlungsfelder, die Ihre betriebliche Suchtprävention voranbringen



Nr.	Handlungsfeld
1	Betriebsvereinbarung: Wahrscheinlich gibt es in Ihren Betrieben schon eine BV Sucht, nur an die Inhalte kann sich niemand erinnern. Aktualisieren Sie die BV um neue Aspekte und hängen Sie einen konkreten Stufenplan an, wie die Vorgesetzten oder Kollegen vorgehen sollen. Ein Beispiel für eine Betriebsvereinbarung Sucht finden Sie auf Seite 11 dieser Ausgabe.
2	Früherkennungssystem: Dazu gehört zum Beispiel ein „Gespräch unter Kollegen“. Bilden Sie in Ihrem Betrieb Experten für Suchtfragen oder für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (MHFA) aus, die es am besten in jeder Abteilung gibt. Sucht ist eine psychische Erkrankung, daher passt diese Weiterbildung auch sehr gut. Geschulte Kollegen können die Kollegen, die sich auffällig verhalten, ansprechen. Bei Sucht ist eines klar: Je früher ein betroffener Kollege Hilfe bekommt, umso schneller überwindet er seine Sucht. Wenn ein Kollege beispielsweise lange Zeit zu viel trinkt, kann er alkoholabhängig werden. Sie tun Betroffenen also keinen Gefallen, wenn niemand nachfragt und anfängliche Probleme „übersehen“ und nicht benannt werden. Ein weiteres Früherkennungssystem sind jährliche Check-ups beim Betriebsarzt, der das Thema Sucht gezielt ansprechen kann, beispielsweise, wenn Leberwerte auffällig sind. Wichtig ist, immer wieder zu betonen, dass auch der Betriebsarzt der Schweigepflicht unterliegt.
3	Stufenplan Sucht: Ein solcher Stufenplan regelt genau, wann der Vorgesetzte Gespräche führt und wie er solche Gespräche führt. Vielleicht haben Sie bereits einen Fürsorgeprozess im Unternehmen, der auch stufenweise erfolgt. Ein Beispiel für einen Stufenplan und Gesprächsleitfaden, der von Experten erprobt ist, finden Sie auf der Website der DHS: https://kurzlinks.de/fy56
4	Schulung der Führungskräfte und aller Kollegen: Eine Betriebsvereinbarung samt Stufenplan ist ein wichtiges Instrument einer betrieblichen Suchtprävention. Es lebt allerdings davon, wie gut alle in dem Thema Sucht, typischen Suchtstoffen und Suchtverhalten sowie deren Folgen und Symptomen geschult sind. Wenn jemand nicht zur Sucht neigt, kann er sich nicht vorstellen, wie Kollegen überhaupt ein Suchtproblem entwickeln, und somit das Verhalten auch nicht erkennen. Besonders die Führungskräfte brauchen nicht nur bessere Antennen, sondern auch Hilfe, das schwierige Thema Sucht gut anzusprechen, ohne den betreffenden Kollegen zu verurteilen, um so Hilfe und Unterstützung anzubieten. In einer BV können Sie regeln, wie regelmäßig eine Führungskraft durch Ihren Arbeitgeber geschult werden muss. Da oft die Kollegen am nächsten dran sind, ist es wichtig, dass alle mehr über Sucht, Suchtprobleme, Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, die Gefahren für sich selbst und andere wissen und natürlich die Hilfsangebote kennen. Hier ist der Ersthelfer Psychische Gesundheit (MHFA) hilfreich für alle psychischen Erkrankungen.
5	Informationskampagne: Thematisieren Sie das Thema Sucht in Ihrem Betrieb. Gemeinsam mit Ihrem Arbeitgeber zeigen Sie als Betriebsrat auch klar, dass Sucht kein Randthema ist und auch in jedem guten Unternehmen vorkommt. Gute Unterlagen dazu finden Sie über das Bundesinstitut für öffentliche Gesundheit (ehemals BzgA): https://kurzlinks.de/2cwv
6	Externes Suchtnetzwerk: Nehmen Sie Kontakt zu regionalen Anlaufstellen für Sucht, Suchtkliniken, ambulanten Tageseinrichtungen oder Beratungsstellen in Ihrer Region auf. So kann Ihr Betrieb den betroffenen Kollegen schnelle Hilfe anbieten und den Kontakt zu Experten herstellen. Eine Anregung für diese Arbeit finden Sie auf Seite 10 .
7	Interne Suchtberatung: Neben dem Betriebsarzt sollte es im Unternehmen noch weitere Möglichkeiten geben, wie Kollegen oder betroffene Familienangehörige beraten werden können. Hierfür können Sie sich externe Hilfe einkaufen, zum Beispiel bei der Suchtberatungsstelle vor Ort, und die Möglichkeit anbieten, sich ohne lange Wartezeiten dort von den Experten beraten zu lassen.
8	Schulung Betriebsrat: Als Betriebsrat sind Sie beim Thema Sucht schnell zwischen den Fronten: zwischen den Kollegen, dem Arbeitgeber und den betroffenen suchtkranken Kollegen. Wenn Sie sich des Themas annehmen, sollten Sie auch über das notwendige Wissen verfügen. Nutzen Sie daher unbedingt Ihren Schulungsanspruch.

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld



ADIUVA IMPULS

Online-Datenbank: enthält 6 Jahre Wissen – 700 Urteile, 500 Praxisbeiträge, 350 Leserfragen und 250 Arbeitshilfen

Gehalt, Arbeitszeit, Kündigungen bis hin zur Sucht ... „Smart BR“ ermöglicht es Ihnen, auf 6 Jahre gesammeltes Wissen mit über 700 Urteilen, 500 Praxisbeiträgen, 350 Leserfragen und 250 Arbeitshilfen zuzugreifen. Finden Sie alles zu Ihrem Thema.



**SUCHT MIT
STRUKTUR
BEGEGNEN**

Kündigung | Lesezeit 3 Minuten

Sucht ist eine Krankheit – Ihre betroffenen Kollegen sind vom Arbeitgeber auch so zu behandeln

Egal, ob Alkohol-, Drogen-, Mediennutzungs- oder Medikamentensucht: In den seltensten Fällen sind betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freiwillig in diesem Zustand. Ausdrücklich gesetzlich geregelt ist das Thema Kündigung und Sucht nicht. Laut Rechtsprechung sind die Grundsätze der krankheitsbedingten Kündigung anzuwenden, allerdings mit einigen wichtigen Besonderheiten. 2 Urteile des Landesarbeitsgerichts (LAG) Rheinland-Pfalz zeigen dies exemplarisch.

Sucht = Krankheit = krankheitsbedingte Kündigung

Genau wie andere Gerichte auch behandeln die Richter aus Rheinland-Pfalz eine Sucht als das, was sie ist: eine Krankheit. Daher lassen sie keinen Zweifel daran, dass

1. eine Kündigung auch wegen einer Suchterkrankung möglich ist,
2. diese aber grundsätzlich an den Anforderungen an eine krankheitsbedingte Kündigung (personenbedingte Kündigung i. S. d. Kündigungsschutzgesetzes) zu messen ist.

Das haben sie zum Beispiel in den Urteilen vom 17.6.2019 (Az. 3 Sa 32/19) und 10.2.2011 (Az. 10 Sa 419/10) entschieden. Sie liegen damit auf einer Linie mit anderen Gerichten. Die Sache ist daher insoweit juristisch geklärt.

Grundsätzlich keine verhaltensbedingte Kündigung

Das bedeutet auch, dass alkoholbedingtes Fehlverhalten prinzipiell kein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein kann. Lediglich, wenn ein Arbeitnehmer seine Alkoholsucht schuldhaft selbst herbeigeführt hat, könnte darin ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung liegen (LAG Rheinland-Pfalz, 10.2.2011, Az. 10 Sa 419/10). Für das schuldhafte Herbeiführen wäre der Arbeitgeber aber grundsätzlich darlegungs- und beweispflichtig. Gerade der Nachweis, dass die Sucht schuldhaft herbeigeführt wurde, wird dem Arbeitgeber aber nur im Ausnahmefall möglich sein.

Wichtig: Alkoholbedingte Ausfallerscheinungen können aber im Ausnahmefall trotzdem ein Grund für eine verhaltensbedingte Kündigung sein. Das kann geschehen, wenn der Arbeitnehmer nicht alkoholsüchtig ist, sondern sich so betrunken hat, dass er nicht arbeitsfähig ist. Hier kommt es dann immer auf die Umstände des Einzelfalls an.

Wann liegt eine Alkoholsucht vor?

Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit im medizinischen Sinne. Sie liegt dann vor, wenn der gewohnheitsmäßig übermäßige Alkoholenuss trotz besserer Einsicht nicht aufgegeben oder reduziert werden kann.

Wesentliches Merkmal dieser Erkrankung ist die physische oder psychische Abhängigkeit von Alkohol. Sie äußert sich vor allem im Verlust der Selbstkontrolle. Ein Alkoholiker kann, wenn er zu trinken beginnt, den Alkoholkonsum nicht mehr kontrollieren, mit dem Trinken nicht mehr aufhören. Dazu kommt die Unfähigkeit zur Abstinenz.

Grundsätze der krankheitsbedingten Kündigung

Wenn Alkoholabhängigkeit eine Krankheit ist, folgt hieraus in Bezug auf eine Kündigung, die im Zusammenhang mit der Alko-

holsucht des Arbeitnehmers steht, dass die Grundsätze der krankheitsbedingten Kündigung anzuwenden sind.

Geringere Anforderungen an die negative Prognose

Eine Voraussetzung für eine krankheitsbedingte Kündigung ist eine sogenannte negative Zukunftsprognose (anderer Begriff: negative Gesundheitsprognose). Das gilt auch für eine Kündigung wegen Alkoholsucht. Eine negative Zukunftsprognose liegt vor, wenn zum Zeitpunkt des Zugangs der Kündigung aufgrund objektiver Tatsachen damit zu rechnen ist, dass der Arbeitnehmer auch in Zukunft seinem Arbeitsplatz krankheitsbedingt in erheblichem Umfang (aufgrund häufiger Kurzerkrankungen oder aufgrund einer lang anhaltenden Erkrankung) fernbleiben wird.

Hierbei kann sich allerdings aus den Besonderheiten der Alkoholabhängigkeit unter Berücksichtigung der jeweiligen Aufgabensstellung des Arbeitnehmers die Notwendigkeit ergeben, an die negative Zukunftsprognose geringere Anforderungen zu stellen. Die Prognose wird im Wesentlichen davon bestimmt,

- wie weit die Suchterkrankung fortgeschritten ist,
- in welcher Weise sich frühere Therapien auf den Zustand des Arbeitnehmers ausgewirkt haben,
- ob er vor Ausspruch der Kündigung therapiebereit war und
- ob eine Therapie aus medizinischer Sicht Erfolgsaussicht hat.

Ist der Arbeitnehmer zur Zeit der Kündigung nicht therapiebereit, so kann davon ausgegangen werden, dass er in absehbarer Zeit nicht geheilt wird. Eine negative Zukunftsprognose liegt dann vor (LAG Rheinland-Pfalz, 17.6.2019, Az. 3 Sa 32/19).

Achtung: Keine Kündigung ohne Entziehungskur

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat es bereits 1999 klipp und klar entschieden: Der Arbeitgeber ist nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit in der Regel verpflichtet, einem alkoholkranken Arbeitnehmer, dem er aus personenbedingten Gründen kündigen will, zuvor die Chance zu einer Entziehungskur zu geben (BAG, 17.6.1999, Az. 2 AZR 639/98).

→ FAZIT

Thematisieren Sie das Thema Krankheit

Machen Sie dem Arbeitgeber bei Ihrer Anhörung vor einer Kündigung wegen Sucht klar, dass diese Kündigungen strengen Anforderungen unterliegt. Machen Sie aber auch der betroffenen Kollegin bzw. dem betroffenen Kollegen deutlich, dass Sie ohne ihre bzw. seine ernsthafte Therapiebereitschaft wenig für sie/ihn tun können.

Markus, 44, Friedrichshafen | Lesezeit 3 Minuten

„Immer am Handy: Ab wann spricht man von Internet- bzw. Mediensucht?“

Frage: Wir beobachten im Betriebsrat, dass viele Kolleginnen und Kollegen ihre Pausen fast ausschließlich an ihrem Handy verbringen. Der Austausch untereinander bleibt dabei oft auf der Strecke. Uns fällt auf, dass manche scheinbar kaum noch vom Bildschirm loskommen. Wir fragen uns: Wann wird aus normaler Nutzung eine Sucht? Oder sind unsere Kollegen eigentlich schon süchtig? Wie könnten wir als Betriebsrat gemeinsam mit unserem Arbeitgeber hier präventiv tätig werden?

Antwort: Ihre Beobachtungen teilen viele Betriebsräte. Laut einer Befragung der TU München aus dem Jahr 2024 berichten rund 60 % der Betriebe von auffälligem Internetverhalten bei Beschäftigten. Besonders in Pausen oder ruhigen Arbeitsphasen wird vermehrt auf das Smartphone zurückgegriffen. Dabei kann schnell ein Verhalten entstehen, das sich verselbstständigt, und den betroffenen Kollegen ist es oft gar nicht bewusst. Besonders gefährlich wird es, wenn sich die Kollegen bei Tätigkeiten, die eigentlich Routinehandlungen sind, durch das Handy ablenken lassen.

Wann spricht man von Internetsucht?

Wie bei anderen Verhaltenssüchten auch, ist die Grenze zwischen Gewohnheit, missbräuchlicher Nutzung und Sucht fließend. Kritisch wird es, wenn ...

- das Internet nicht mehr funktional (z. B. Information, Kommunikation), sondern überwiegend zur emotionalen Flucht genutzt wird,
- der Gebrauch zwanghaft wird, also nicht mehr gesteuert oder eingeschränkt werden kann,
- soziale Kontakte, Alltagspflichten oder die Arbeit darunter leiden.

Typisch sind ständige Kontrolle von Social-Media-Plattformen, Online-Games oder stundenlanges Scrollen, ohne bewusst zu konsumieren. Laut der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) ist dann von problematischer Nutzung die Rede, wenn der Internetgebrauch mehr als 6 Stunden täglich umfasst und andere Lebensbereiche zunehmend vernachlässigt werden.



HINWEIS

Selbsttest bringt Erkenntnis

Das Zentrum für Verhaltenssucht in Berlin hat auf seiner Website einen Selbsttest. Hier können Sie und alle Kollegen mit wenigen Fragen testen, ob eine Internetsucht vorliegt. Legen Sie in der Pause kleine Flyer mit dem QR-Code aus und regen Sie die Kollegen an, mitzumachen: <https://kurzlinks.de/sy66>

Was bedeutet Internetsucht für den Betrieb?

Internetsucht ist noch immer ein Tabuthema in vielen Betrieben. Dabei zeigen Studien, dass internetsüchtige Beschäftigte häufiger fehlen, unkonzentrierter arbeiten und dadurch mehr Fehler machen. Trotzdem fehlt in vielen Betrieben ein klarer Umgang damit. Das liegt auch daran, dass die Symptome oder Warnsignale schwer greifbar sind.

3 Impulse, die Sie als Betriebsrat angehen können

Natürlich dürfen Sie nicht vorgeben, wie Kolleginnen und Kollegen ihre Pausen gestalten. Aber Sie können, in Absprache mit Ihrem Arbeitgeber, mit niedrigschwelligen Impulsen zum Nachdenken anregen.

1. **Challenge „Digital Detox“:** Starten Sie eine freiwillige Aktion in der Belegschaft, zum Beispiel mit der App Forest (www.forestapp.cc). Die Idee: Wer sein Handy 30 Minuten lang nicht benutzt, lässt digital einen Baum wachsen. Das motiviert auf spielerische Weise zu digitalen Pausen, auch während der Pausen.
2. **Aktivitäten anbieten:** Damit Ihre Kollegen nicht nur ins Handy starren, ist eine attraktive Alternative wichtig. Wie wäre es denn z. B. mit einem Tischkicker? Oder einem gemeinsamen Spaziergang?
3. **Gesprächsanlässe schaffen:** Machen Sie Mediennutzung zum Thema im BGM. Kurze Impulse im Intranet, ein Thementag zur „gesunden Mediennutzung“ oder ein Infoflyer reichen oft schon, um die Kollegen ins Nachdenken zu bringen.



FAZIT

Am Ball bleiben

Internetsucht ist ein schleichender Prozess und oft schwer zu erkennen. Umso wichtiger ist es, dass Sie als Betriebsrat das Thema frühzeitig ansprechen. Nicht mit Druck, sondern mit kleinen Ideen und freiwilligen Angeboten. So fördern Sie den Austausch, stärken das soziale Miteinander und helfen mit, dass digitale Medien im Alltag wieder bewusst genutzt werden, gerade auch bei den jungen Kollegen, die mit dem Handy und den digitalen Möglichkeiten aufwachsen.

Hilfsangebote nutzen | Lesezeit 3 Minuten

Guter Rat muss nicht teuer sein! Nutzen Sie die Kontaktstellen und Angebote

Viele große Unternehmen haben inzwischen eine Sozialberatung im Haus, die gerade auch bei Suchtthemen die betroffenen Kollegen, Angehörige und auch Führungskräfte begleitet. Doch im klassischen Mittelstand gibt es so eine Stelle nicht. Als Betriebsrat können Sie keine Sozialberatung ersetzen, Sie können aber Hilfestellung durch erfahrene Anlaufstellen für Suchtberatung geben. Die folgende Liste ist dabei eine große Hilfe. Sie zeigt übergeordnete Fachstellen, die auch Angebote wie Beratungsstellen vor Ort vermitteln. Schauen Sie sich als Betriebsrat diese Suchtberatungsangebote unbedingt an. Besonders wichtig für Sie ist die DHS. Am besten ist es, wenn Sie diese Angebote auch in Ihrem Betrieb veröffentlichen und damit allen Kollegen zugänglich machen.



Übersicht: Anlaufstellen und wichtige Kontakte für die betriebliche Suchtprävention

Diese Organisationen geben wertvolle Hilfestellungen bei Suchtthemen

Name	Hilfsangebote	Kontakt
Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS)	Online-Suchthilfeverzeichnis mit wertvollen Informationen, verschiedenen Informationsmaterialien, Vermittlung zu Beratungsstellen und Selbsthilfegruppen, die auch in Ihrer Region aktiv sind. Diese sind in der Einrichtungsdatenband der DHS gespeichert und abrufbar. Sie können direkt nach einer Beratungseinrichtung suchen und wählen, ob es sich um Alkohol, Tabak, Drogen, Medikamente oder nicht stoffgebundene Süchte handelt. Das Angebot der DHS sollten Sie sich unbedingt anschauen.	www.dhs.de
Blaues Kreuz Deutschland e. V.	vermittelt Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, Präventionsprojekte, Schulungen und Weiterbildungen, die sowohl online als auch in Präsenz stattfinden, anonyme Beratung möglich	www.blaues-kreuz.de
Das Suchtportal	Suchen Sie als Betriebsrat gute und verständliche Informationen über die verschiedenen Süchte, dann ist das Suchtportal für Sie interessant. Ebenso, wenn sich ein Kollege als betroffener Angehöriger bei Ihnen meldet.	www.dassuchtportal.de
Fachverband Sucht e. V.	Hier können Betroffene neben vielen Fachinformationen die passende Klinik für die Behandlung der spezifischen Sucht finden. Zudem bietet die Fachstelle Sucht auch verschiedene Veranstaltungen zum Thema Sucht an.	www.sucht.de
DigiSucht-Plattform	DigiSucht ist eine bundesweite digitale Suchtberatungsplattform, an der sich über 450 Suchtberatungsstellen aus 13 Bundesländern beteiligen. Hier erhalten betroffene Kollegen, deren Angehörige oder auch Sie als Betriebsrat bei Fragen Hilfe und Unterstützung. Die Beratung läuft u. a. über einen Login-Bereich und den Chat ab.	www.suchtberatung.digital
Sucht- und Drogen-Hotline	Für alle betroffenen Kollegen oder Angehörige, die ein persönliches Gespräch am Telefon bevorzugen und schnell und professionelle Hilfe brauchen, gibt es Hilfe von 8:00–24:00 Uhr unter der folgenden Nummer: 01806-313031	www.sucht-und-drogen-hotline.de
Landratsamt / Kommunale Suchtberatung	In den meisten Landkreisen gibt es eine öffentliche Suchtberatungsstelle, die die Angebote vor Ort sowie Entzugsklinken kennt. Neben der persönlichen Beratung von Betroffenen und der Vermittlung in Therapie unterstützen diese Anlaufstellen auch bei Präventionsprojekten. Suchen Sie unbedingt den Kontakt zu der regionalen Anlaufstelle in Ihrer Region.	über die jeweilige Landkreis-Webseite
Caritas / Diakonie	Je nach Region und Landkreis bieten die Caritas und/oder die Diakonie Beratung in Suchtfragen an. Man kennt auch die Selbsthilfegruppen vor Ort und bietet Angehörigenhilfe an. Fragen Sie nach, welcher Träger berät und wie schnell Kollegen hier Hilfe vor Ort bekommen können.	über den jeweiligen Caritas-/Diakonie-Verband in Ihrer Region

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Muster-Betriebsvereinbarung | Lesezeit 4 Minuten

So können Sie eine BV Sucht gestalten



Muster-Betriebsvereinbarung Sucht und Suchtprävention im Betrieb

Ergänzen Sie diese Muster-BV um Ihre betrieblichen Daten

Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention

Zwischen der Firma _____ – vertreten durch _____ –
und dem Betriebsrat _____ – vertreten durch _____ –

§ 1 Zielsetzung

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist der Schutz und Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten, die frühzeitige Unterstützung suchgefährdeter und suchtkranker Personen sowie die Sicherstellung von Arbeitsfähigkeit und Arbeitssicherheit. Durch gezielte Aufklärung und strukturierte Hilfsangebote soll Suchtmittelmissbrauch reduziert und Hilfe angeboten werden.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt in erster Linie für die Bekämpfung der Alkoholsucht. Für andere stoffgebundene und nicht-stoffgebundene Suchtformen (z. B. Medikamenten-, Cannabis-, Medien- oder Internetsucht) ist sie entsprechend anwendbar. Sie gilt für alle Beschäftigten der Firma.

Die Regelungen greifen ausschließlich bei suchtbedingtem Fehlverhalten. Im Zweifelsfall entscheidet ein arbeitsmedizinisches Gutachten über den Zusammenhang mit einer Suchterkrankung.

§ 3 Aufklärung und Schulung

Führungskräfte werden regelmäßig (alle 2 Jahre) durch Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen über Suchtgefahren informiert und in das betriebliche Vorgehen eingewiesen. Ziel ist ein einheitlicher, sensibler und kompetenter Umgang mit möglichen Auffälligkeiten. Die Schulung erfolgt durch den Betriebsarzt oder einem externen Anbieter.

§ 4 Vorgehen bei erstmaliger Auffälligkeit

Führungskräfte nehmen eine Schlüsselrolle bei der Früherkennung von Suchtgefährdung ein. Sie sind verpflichtet, aktiv zu beobachten, auffälliges Verhalten anzusprechen und Hilfe anzubieten. Hierfür steht den Führungskräften eine regionale und überregionale Kontaktliste mit Ansprechpartner zu Verfügung. Gleichzeitig müssen sie bei suchtbedingtem Fehlverhalten konsequent die im Folgenden beschriebene Gesprächsfolge anwenden.

Die Gesprächskette umfasst 6 Stufen:

1. Gespräch (vertraulich, präventiv)

- Anlass: Auffälligkeiten, Verdacht auf Suchtgefährdung oder Suchterkrankung.
- Gesprächsführung durch die direkte Führungskraft.
- Ziel: Hilfe anbieten, Gespräch dokumentationsfrei führen (lediglich Zeitpunkt wird vermerkt).

2. Gespräch (erneut vertraulich, ohne Dokumentation)

- Bei anhaltenden Auffälligkeiten (nach ca. 4 Wochen).
- Gleiche Beteiligte wie im 1. Gespräch.
- Erneute Unterstützung und Hinweis auf mögliche Konsequenzen. Zeitpunkt wird vermerkt.

3. Gespräch (formalisiert)

- Beteiligte: Führungskraft, Betriebsratsmitglied, Betriebsarzt/Suchtberater.
- Inhalt: Konkreter Hinweis auf mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen.
- Übergabe einer Liste von Beratungs- und Hilfsangeboten.

- Dieses Gespräch wird dokumentiert; die Niederschrift wird zur Personalakte genommen.

4. Gespräch (Abmahnung)

- Beteiligte wie im 3. Gespräch.
- Bei erneutem Ausbleiben einer positiven Verhaltensänderung (nach weiteren 4 Wochen).
- Inhalt: Schriftliche Abmahnung.
- Erneut Hinweise auf externe Hilfeinrichtungen/Kliniken.

5. Gespräch (zweite Abmahnung)

- Beteiligte: Geschäftsleitung, Führungskraft, Betriebsrat, Betriebsarzt/Suchtberater.
- Der Betroffene wird erneut abgemahnt und zur Annahme eines Hilfsangebots aufgefordert.

6. Gespräch (abschließend)

- Bei weiterer Ablehnung einer therapeutischen Maßnahme nach spätestens 4 Wochen.
- Letztes Gespräch mit Beteiligung der Geschäftsleitung, Führungskraft, Betriebsrat und Betriebsarzt/Suchtberater.
- Wird keine Maßnahme begonnen, kann arbeitsrechtlich (bis hin zur Kündigung) reagiert werden.

§ 5 Vorgehen beim Rückfall

Erleidet ein Beschäftigter nach der Therapie einen Rückfall, wird ein Gespräch ab dem 4. Gespräch geführt.

§ 6 Suchtberatung und Suchthelfer

Der Betriebsarzt übernimmt die Funktion des Suchtberaters im Unternehmen. Dieser kann durch intern geschulte Suchthelfer unterstützt werden. Suchtberater und Suchthelfer unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht.

§ 7 Löschung personenbezogener Daten

Bei nachgewiesener, stabiler Suchtfreiheit (z. B. nach einer erfolgreichen Therapie) werden sämtliche Unterlagen zum Suchtverlauf nach fünf Jahren aus der Personalakte entfernt, sofern kein Rückfall erfolgt ist.

§ 8 Innerbetriebliche Aufklärung

Das Unternehmen verpflichtet sich zu jährlicher Aufklärung über die Risiken und Auswirkungen von Suchtmitteln bzw. Maßnahmen anzubieten.

§ 9 Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden. Im Falle der Kündigung verpflichten sich die Parteien, unverzüglich Verhandlungen über eine neue Vereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung gilt diese weiter.

Datum und Unterschrift

Zu finden unter www.adiuva.de unter Eingabe des Titels im Suchfeld

Prävention | Lesezeit 1 Minute

Das Angebot „RV Fit“ der DRV stärkt die Gesundheit

Suchtprävention ist ein zentrales Anliegen im BGM. Gerade als Betriebsrat tragen Sie dazu bei, ein gesundes Arbeitsumfeld zu fördern, Risiken frühzeitig zu erkennen und Kollegen vor Abhängigkeitserkrankungen zu schützen. Prävention beginnt, bevor Sucht entsteht, und genau hier setzt das Programm „RV Fit“ der DRV an. Kennen Sie dieses Angebot?

„RV Fit“ ist ein Präventionsprogramm, das sich an Berufstätige richtet, die erste gesundheitliche Beeinträchtigungen oder Risikofaktoren wie Stress, Schlafprobleme, Übergewicht oder Bewegungsmangel aufweisen. Ziel ist es, Gesundheitsschäden und insbesondere auch einer möglichen Suchtentwicklung vorzubeugen.

Das Programm umfasst 4 Bausteine

1. **Initialphase:** medizinische Untersuchung
2. **Trainingsphase:** mehrwöchige, wohnortnahe Maßnahmen zu Bewegung, Ernährung und Stressbewältigung
3. **Selbstlernphase:** eigenständiges Üben im Alltag
4. **Abschlussphase:** Festigung der neuen Gewohnheiten

Wer trägt die Kosten?

Die Kosten für das Programm trägt die DRV. Die teilnehmenden Kollegen investieren Zeit und Engagement, denn das Training läuft über mehrere Wochen. Der Arbeitgeber übernimmt die Freistellung, gerade in der Initialphase, wo die Kollegen i. d. R. ein paar Tage in einer Klinik untergebracht sind.

Was lernen die Kollegen?

- **Gesundheitskompetenz:** Sie lernen die eigenen Risikofaktoren kennen und bauen ein gesundheitsförderliches Verhalten auf.
- **Stressbewältigung,** d. h., sie lernen Techniken, um mit Belastungen konstruktiv umzugehen.
- **Umgang mit Suchtmitteln:** Sie schaffen ein Bewusstsein für riskanten Konsum und lernen Strategien zur Vermeidung, dazu gehören z. B. Entspannungsmethoden.

Fazit

Schauen Sie sich als Betriebsrat unbedingt RV Fit an (www.rv-fit.de). Es ist ein tolles Angebot für alle Kollegen und hilft, die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit zu erhalten.



Ihre Betriebsratswahl 2026

Schritt für Schritt, stressfrei und rechtssicher!

In nur drei halbtägigen Online-Sessions machen wir Sie zum Experten für die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsratswahl – flexibel, praxisnah und ohne hohen Zeitaufwand!

Informieren Sie sich hier zu den Seminarinhalten und Terminen

<https://kurzlinks.de/4le4>



Freuen Sie sich schon auf die nächste Sonderausgabe zu wichtigen und interessanten Themen!