

Personalrat aktuell



kompakt | konkret | rechtssicher

SONDERAUSGABE:

SUCHTERKRANKUNGEN

Wie Sie betroffenen Kollegen
unter die Arme greifen können



ALCOHOL, NIKOTIN, TABLETTE

Denken Sie an eine Suchtprävention in Ihrer Dienststelle

SONDERAUSGABE AUGUST 2025

AD  UVA



Maria Markatou

studierte Rechtswissenschaften in München und ist seit 2004 als Rechtsanwältin zugelassen. Sie ist mit eigener Kanzlei in München tätig. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen im Arbeitsrecht und hier in der Beratung und Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Personalräten. Sie ist bereits seit dem Jahr 2005 Chefredakteurin von „Personalrat aktuell“.

[Editorial

Liebe Personalrätin, lieber Personalrat,

„Früher war alles besser!“, sagen wir doch gerne. Und der Mensch neigt in der Tat dazu, die Vergangenheit in der Erinnerung schöner zu sehen, als sie eigentlich war. Das Fatale: Wir leben derzeit wirklich in schwierigeren Zeiten. Das schürt Zukunftsängste und verstärkt das Früher-war-alles-besser-Gefühl noch. Gleichzeitig will man die Sorgen und Ängste ausblenden. Was folgt? Für viele folgt hier der Griff zu Suchtmitteln, die wenigstens für kurze Zeit die Sorgen und Nöte vergessen lassen. Für kurze Zeit ... denn das Fatale an Suchtmitteln ist ja, dass sie einem nicht wirklich helfen, sondern in eine Abhängigkeit führen. Bis nichts mehr geht.

Aktiv zu werden ist bei einem Suchtverdacht in der Dienststelle nicht leicht – schließlich wollen Sie ja niemandem zu nahe treten. Ich zeige Ihnen, wie Sie wirklich helfen können.

Maria Markatou

Chefredakteurin

Impressum: Personalrat aktuell

ADIUVA – ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53177 Bonn | Telefon: 0228 9550160 | Fax: 0228 3696480 | ISSN: 1861-1265 | **Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn | **Herausgeberin:** Dilan Wartenberg, verantwortlich, Adresse siehe oben | **Chefredakteurin:** Maria Markatou, RAin, München | **Produktmanagement:** Lisa Vogl, Bonn | **Lektorat:** Ulrike Floßdorf, Oberdürenbach | **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen | **Gestaltung:** Nina Probst, Projektmanagement für Marketing & Kommunikation | **Bildrechte:** S. 1: Shisu_ka; S. 9: A2Z AI; S. 12: Masud – alle AdobeStock | **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim | **Erscheinungsweise:** 24 x pro Jahr | Alle Angaben in „Personalrat aktuell“ 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 monothematische Supplement „Suchterkrankungen“ liegt der Ausgabe 16 | August II 2025 von „Personalrat aktuell“ bei. | Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. | © 2025 by ADIUVA, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau, HRB 8165 | E-Mail (Redaktion): markatou@mitbestimmung-heute.de | E-Mail (Kundenservice): service@adiuva.de | Internet: www.adiuva.de

Inhalt

GRUNDLAGEN

Bewusstsein für Suchterkrankungen schaffen 3

SUCHTPRÄVENTION

Arbeiten Sie mit Ihrem Dienstherrn
Hand in Hand 4

PRÄVENTION

Alkohol – die unterschätzte Gefahr 5

SCHWERPUNKTTHEMA

Was Sie als Personalrat konkret zur
Suchtprävention beitragen können..... 6 + 7

Dienstvereinbarung

So gestalten Sie Ihre Dienstvereinbarung
zum Thema „Sucht“ 8

So gestalten Sie Ihre Dienstvereinbarung
„Alkohol in der Dienststelle“ 9

RECHTSPRECHUNG

BAG: Alkoholsucht als Kündigungsgrund 10

ArbG Berlin: Drogengenuss kann ein Grund
zur fristlosen Kündigung sein 10

LESERFRAGEN

Wenn das Smartphone zum
besten Freund wird 11

2025 – und immer noch so viele Raucher
in der Dienststelle?! 11

HÄTTEN SIE'S GEWUSST?

Prävention: Regelung zum Tabak-, Cannabis-
und Alkoholkonsum herbeiführen 12

Suchterkrankung | Lesezeit 3 Minuten

Bewusstsein schaffen: Sucht hat viele Gesichter und kann jeden treffen

Wenn Sie an Ihre Kollegen denken, fallen Ihnen dann Suchtkranke ein? Wahrscheinlich nicht, denn viele Süchte sieht man gar nicht auf den ersten Blick. Auf den zweiten Blick fallen Ihnen doch ein paar Raucher in der Dienststelle ein. Schon beim Rauchen sind wir beim Thema Sucht. Oder gibt es den ein oder anderen Kollegen, von dem bekannt ist, dass er sein Feierabendbier braucht? Hier könnte eine Alkoholsucht im Raume stehen. Sie sehen: Sucht hat viele Gesichter und spielt sich oft für lange Zeit im Verborgenen ab. Schaffen Sie hier zunächst ein Grundlagenbewusstsein.

Was ist Sucht?

Von Sucht wird gesprochen, wenn sich durch den Konsum von Substanzen wie Alkohol, Nikotin, Drogen oder Medikamenten oder durch den Konsum von Handlungen, wie Glücksspiel, Einkaufen oder Tätigkeiten im Internet, sich die Wahrnehmung, das Denken, Fühlen und Handeln verändern. Zudem ist ein Zwang vorhanden, die Substanzen immer wieder zu konsumieren oder die Handlungen zu wiederholen, und die betroffenen Kollegen brauchen immer mehr davon. Ein wesentlicher Aspekt von Sucht sind die Entzugserscheinungen, die sowohl körperlich als auch mental sind. Sucht wird als eine Erkrankung eingestuft.



HINWEIS

Sucht kann zur Kündigung führen

Auch wenn Sucht als Krankheit eingestuft wird, kommt es gerade bei Suchterkrankungen oft zu fristlosen Kündigungen. Wie im Fall eines alkoholkranken Fahrers. Dieser hatte wiederholt gegen das betriebliche Alkoholverbot verstoßen und konnte so fristlos entlassen werden (Bundesarbeitsgericht, 20.3.2014, Az. 2 AZR 565/12). Allein hieran sehen Sie, wie wichtig Prävention ist.

Warum manche Substanzen oder Handlungen süchtig machen

Die Substanzen oder Handlungen führen dazu, dass die Bereiche im Gehirn aktiviert werden, die für die Belohnung verantwortlich sind. Dementsprechend veranlasst der Körper, dass Botenstoffe ausgestoßen werden, wie zum Beispiel Hormone, die für einen Zustand der Entspannung sorgen und die Stimmung aufhellen. Allerdings wirken Alkohol, Nikotin, Drogen oder Medikamente in der Dosis auch wie ein Gift im Körper und zerstören diesen nach und nach.

Missbrauch und Abhängigkeit

Grundlegend wird zwischen Missbrauch und Abhängigkeit unterschieden. Unter Missbrauch versteht man einen schädlichen Konsum von Suchtmitteln bzw. entsprechende Handlungen. Hier sind die Kollegen noch nicht abhängig, die Arbeitsleistung ist aber gefährdet und die Unfallgefahr steigt. Bei Abhängigkeit können die betroffenen Kollegen „nicht mehr ohne“. Dann wird am Arbeitsplatz heimlich Alkohol getrunken, es werden Medikamente genommen oder über das Smartphone die Internetspiele weitergespielt. Die Folgen sind am Arbeitsplatz ganz deutlich spürbar: viele

Fehler, Unkonzentriertheit, mehr Unfälle ... Süchtige Kollegen und Kolleginnen sind eine tickende Zeitbombe – dies sollten Sie sich als Personalrat bewusst machen.

Ursachen und Risikofaktoren

Süchte können sich aus unterschiedlichen Gründen entwickeln. Meistens kommen mehrere Aspekte zusammen: eine positive und auch häufige Konsumerfahrung und Probleme, Krisen oder auch Stress. Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind neben Konflikten, Monotonie und Schichtarbeit auch die Konsumkultur in der Dienststelle – dies trifft zum Beispiel auf den Umgang mit Rauchern, das Bier am Feierabend oder den Umgang mit Schmerzmitteln zu. Daher ist es wichtig, dass Sie hier als Personalrat Regelungen anstreben, die auf allen Ebenen ansetzen.

Sucht erkennen

Bei Sucht kann eigentlich gar niemand wegschauen, weil die betroffenen Kollegen wirklich „aus dem Rahmen fallen“. Typische Anzeichen sind die häufigen Kurzerkrankungen, die im Vergleich zu anderen Kollegen auffällig sind. Zudem sind die betroffenen Kollegen unzuverlässiger, haben deutliche Leistungsschwankungen, oft auch ein vernachlässigtes Aussehen und ziehen sich oft zurück, um anstatt Sozialkontakten ihrer Sucht nachgehen zu können. Typisch für eine Alkoholsucht sind ein aufgedunsenes Aussehen, Zittern und Schwierigkeiten in der Artikulation oder mit dem Gleichgewicht.



HINWEIS

Synthetische Drogen sind weiterhin auf dem Vormarsch

Denken Sie auch an das Neue-psychoaktive-Stoffe-Gesetz (npSG). Damit wurde auch der Konsum sogenannter Partydrogen oder synthetischer Drogen wie Crystal Meth unter Strafe gestellt. Sagen Sie dies Ihren Kolleginnen und Kollegen. Drogen sind kein Spaß, auch nicht solche, die gerade in sind.



ADIUVA IMPULS

Haben Sie weitere Fragen zum Thema Sucht oder Arbeitsrecht allgemein? Dann fragen Sie mich gerne per Mail an: markatou@mitbestimmung-heute.de

Zusammenarbeit | Lesezeit 3 Minuten

Arbeiten Sie mit Ihrem Dienstherrn Hand in Hand

Eine Sucht gefährdet den süchtigen Kollegen – aber nicht nur ihn selbst. Beschäftigte, die süchtig sind, ob nach Alkohol, Medikamenten oder Videospielen, stellen auch eine Gefahr für andere Kollegen dar. Unfälle können schneller geschehen, wenn die Aufmerksamkeit nicht voll da ist und die Reaktionsfähigkeit verlangsamt ist. Wozu ist Ihr Dienstherr verpflichtet? Was müssen aber auch Sie als Personalrat und alle anderen Kollegen beachten? Tauchen Sie in die rechtlichen Aspekte der betrieblichen Suchtprävention ein!

Dienstherrn, Beschäftigte und Sie sind in der Pflicht

Ein Kollege riecht auffällig nach Alkohol oder schläft in einem Meeting ein, weil er zu lange nachts vor dem Rechner gezockt hat. Solche Situationen gibt es in allen Dienststellen in Deutschland. Leider wird viel zu oft weggeschaut, anstatt zu handeln, auch wenn der Gesetzgeber dies klar fordert. Sowohl Ihr Dienstherr als auch Ihre Kollegen und auch Sie als Personalrat sind gesetzlich verpflichtet, in solchen Situationen aktiv zu werden. Sie verletzen diese Pflichten, wenn Sie es nicht tun. Das ist gerade in Sachen Sucht vor allem Ihren Kollegen nicht klar – schließlich wollen sie ja dem betroffenen Kollegen nichts in die Schuhe schieben. Sucht ist eine schwere Anschuldigung – wenn etwas passieren würde, wiegt das allerdings auch schwer. Daher stellt das Gesetz klare Forderungen und richtet sich an alle Akteure in der Dienststelle.

Verantwortung innerhalb der Dienststelle klarmachen

Um alle wachzurütteln, ist es wichtig, dass sich alle ihrer Verantwortung in der Zusammenarbeit mit abhängigen Kolleginnen und Kollegen bewusst sind. Wegschauen ist einfach keine Lösung, sondern schnelle und nicht verurteilende Hilfe ist nötig. Ihr Dienstherr muss zudem einen volltrunkenen oder zugehörnten Mitarbeiter im Betrieb nicht dulden, sondern darf ihn nach Hause schicken. Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen.

An welche gesetzlichen Regelungen Sie beim Thema Verantwortung denken sollten, habe ich hier für Sie aufgelistet. Gehen Sie die Liste in Ruhe durch und ergänzen Sie diese durch Ihre landesgesetzliche Regelung:



Übersicht: Gesetze und Vorschriften zum Thema Sucht

Gesetz	Beschreibung	✓
§ 7 DGUV V1	Spricht den Dienstherrn an: In der Vorschrift 1 Grundsätze der Prävention § 7 der Deutschen Gemeinsamen Unfallversicherung (DGUV) ist klar die Fürsorgepflicht Ihres Dienstgebers geregelt. Er darf das Thema Sucht nicht „unter den Tisch kehren“ und muss für die Sicherheit und Gesundheit aller Kolleginnen und Kollegen sorgen. Zudem weist der Artikel darauf hin, dass ein Arbeitgeber keinen Mitarbeiter weiterbeschäftigen darf, der gesundheitlich nicht in der Lage ist, eine Arbeit auszuführen. Auch hier ist eine fristlose Kündigung möglich.	●
§§ 15 und 16 DGUV V1	Spricht den Arbeitnehmer und auch Sie als Personalrat an: Ebenfalls richtet sich die Unfallverhütungsvorschrift auch an die Arbeitnehmer. Nach § 15 Abs. 1 und § 16 sind die Kollegen dazu verpflichtet, Gesundheitsgefahren oder Sicherheitsrisiken zu melden. Dazu gehört auch ein Kollege, der aufgrund seines Suchtverhaltens ein Risiko für sich und andere darstellt.	●
§ 80 Abs. 1 Nr. 16 und 18 BPersVG bzw. entsprechende landesgesetzliche Regelungen	Spricht Sie als Personalrat an: In Fragen des Gesundheitsschutzes, der Ordnung der Dienststelle und des Verhaltens der Arbeitnehmer sowie bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und zum Gesundheitsschutz haben Sie als Personalrat mitzubestimmen, soweit keine entsprechenden gesetzlichen oder verbindlichen tariflichen Regelungen bestehen. Sie können zum Beispiel Ihrem Arbeitgeber einen Vorschlag zur Vorbeugung von Alkohol am Arbeitsplatz machen oder alles in einer Dienstvereinbarung regeln.	●
§ 3 EFZG	Da Sucht als Krankheit angesehen wird, haben die betroffenen Kollegen auch einen Anspruch auf Lohnfortzahlung, auch wenn die Sucht „selbst verschuldet“ ist. Das geht aus § 3 Abs. 1 S. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hervor. Dies ist allerdings nur der Fall, wenn die Abhängigkeit ärztlich bestätigt ist.	●

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



Verlangen Sie eine Schulung für den Personalrat

Sucht und Suchtprävention sind ein Thema bzw. ein Baustein des Gesundheitsmanagements in der Dienststelle. Hier tut sich gerade wahnsinnig viel. Um hier am Ball zu bleiben, sollten Sie in diesem Bereich spätestens im neuen Jahr eine entsprechende Schulung

von Ihrem Dienstherrn einfordern. Nur so können Sie Ihrem gesetzlichen Schutzauftrag wirklich gerecht werden. Gehen Sie doch gleich mal Ihren Schulungsplan für die nächste Zeit durch! Sie können sich zum Thema Sucht auch sehr gut mit Ihrem Betriebsarzt austauschen.

Prävention | Lesezeit 3 Minuten

Alkohol: billig, überall erhältlich und gerade deswegen gefährlich

Seit 50 Jahren gilt Alkoholsucht als Krankheit. Männer sind deutlich häufiger davon betroffen als Frauen. Die Übergänge von noch „normalem“ Konsum bis zur Abhängigkeit sind fließend. Schätzungen gehen davon aus, dass ca. 3 Millionen Menschen im erwerbstätigen Alter von 18–64 Jahren in Deutschland von Alkohol abhängig sind. Das entspricht ca. 7 % der Kollegen, wenn man von den 40 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Deutschland ausgeht. Eine erschreckend hohe Zahl. In einer Dienststelle mit 100 Mitarbeitern sind das 7 Kollegen.

Gesellschaftliche Akzeptanz ist ein Problem

Das Problem am Alkohol ist die hohe gesellschaftliche Akzeptanz und die leichte Zugänglichkeit von Alkohol. Daher entsteht eine Abhängigkeit auch schleichend – irgendwann haben die Kollegen den Alkoholkonsum nicht mehr im Griff. Die Folgen können fatal sein: Der Arbeitsplatz ist gefährdet, die Familie und Freunde leiden und der soziale Abstieg ist programmiert.

Was sind Anzeichen für eine Alkoholsucht?

Der Übergang zwischen Alkoholmissbrauch und Alkoholabhängigkeit ist fließend. Kritisch wird es, wenn die Kollegen einen starken Wunsch oder Zwang haben, Alkohol zu konsumieren, und dies auch nicht mehr kontrollieren können. Die psychische Abhängigkeit ist gegeben. Hinzu kommen körperliche Entzugsserscheinungen, wenn kein Alkohol mehr getrunken werden kann.

Typische Anzeichen sind:

- Die betroffenen Kollegen fehlen für einzelne Tage, die Zuverlässigkeit und die Leistung schwanken stark.
- Die Stimmung unterliegt ebenfalls starken Schwankungen, die vorher so nicht da waren.
- Das Erscheinungsbild der Kollegen verändert sich. Die Körperpflege wird vernachlässigt und die Kleidung wirkt schmutzig. Körperlich kann man bei Alkoholikern starkes Händezittern und Schweißausbrüche feststellen.
- Außerdem sind die Sätze oft nicht mehr so klar formuliert. Manchmal kann man den Alkohol auch einfach riechen, auch wenn die Kollegen versuchen, es mit Bonbons zu verstecken.



HINWEIS

An versteckten Alkohol denken

Denken Sie beim Thema Alkohol nicht nur an die Flasche Wein oder Bier, sondern auch an versteckten Alkohol in Schokolade oder Drinks wie Kombucha. Schon kleine Mengen können bei einem trockenen Alkoholiker Rückfälle verursachen!

Ihre Möglichkeiten als Personalrat: Suchtprävention stärken

Die traurige Wahrheit ist: Oft wissen alle Bescheid und keiner reagiert. Weder die Führungskraft noch die Kollegen. Daher ist es wichtig, über den Gesundheitsschutz, das betriebliche Gesundheitsmanagement, den Betriebsarzt und auch eine Dienstverein-

barung das Thema Alkohol frühzeitig aufzufangen. Starten Sie Ihre Präventionsarbeit doch gleich mit diesen 4 Punkten:

1. **Informieren Sie** an Gesundheitstagen oder über Vorträge zum Thema Alkoholsucht. So sensibilisieren Sie die Kollegen für das Thema.
2. **Machen Sie Ihre Führungskräfte fit** zum Thema Alkoholmissbrauch. So kann frühzeitig eine Alkoholabhängigkeit erkannt werden.
3. **Sensibilisieren Sie schon Ihre Auszubildenden** zum Thema Alkoholmissbrauch. Dies kann z. B. in Form eines Parcours mit einer Alkoholbrille erfolgen. So etwas beeindruckt die jungen Menschen sehr.
4. **Vereinbaren Sie über eine Dienstvereinbarung**, dass Alkohol am Arbeitsplatz nicht erlaubt ist. Alkohol hat am Arbeitsplatz nichts zu suchen. So schützen Sie die trockenen Alkoholiker.



MEIN TIPP

Zeigen Sie klare Kante

Alkohol ist gesellschaftlich anerkannt, und gegen ein Bier unter Kollegen hat niemand etwas einzuwenden. Doch die Grenzen der Gewöhnung sind sehr fließend. Verzichteten Sie deshalb ganz auf Alkohol in der Dienststelle!

Beschäftigte sind in der Pflicht

Machen Sie Ihren Kollegen klar, dass Alkohol und Drogen am Arbeitsplatz nichts verloren haben: „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“ (§ 15 Abs. 2 DGUV-Vorschrift 1). Zuwiderhandlungen werden irgendwann Sanktionen nach sich ziehen, das muss jedem Mitarbeiter klar sein.



HINWEIS

Kollegen nicht in Versuchung führen

Wissen Sie oder weiß die Belegschaft von einem Kollegen, dass dieser schon einen Entzug hinter sich gebracht hat und jetzt trockener Alkoholiker ist, dann nehmen Sie hierauf Rücksicht. Es sollte dann z. B. vor dem Kollegen kein Alkohol konsumiert werden.

Handlungsanweisungen | Lesezeit 8 Minuten

Das können Sie als Personalrat konkret zur Suchtprävention beitragen

Auch wenn niemand in der Dienststelle einfach über das Thema Sucht sprechen wird, so ist doch das dienstliche Setting sehr gut geeignet. Hier können Sie instabilen Kolleginnen und Kollegen Unterstützung anbieten, frühzeitig ein Suchtverhalten oder eine Neigung wahrnehmen und durch klare Regeln alle anderen in der Dienststelle vor Unfällen, die aufgrund der Auswirkungen der Sucht geschehen, schützen. Durch eine Dienstvereinbarung, ein gutes Früherkennungssystem und Interventionen bei Suchtproblemen können Sie dies als Personalrat gemeinsam mit Ihrem Dienstgeber bewerkstelligen.

Sucht gibt es auch am Arbeitsplatz

Auch wenn es unwahrscheinlich ist, dass die Kollegen ihre Sucht am Arbeitsplatz offen ausleben – kein Alkoholiker packt seinen Schnaps einfach so während der Arbeit offen aus –, so ist doch die Lebenswelt eine wesentliche Säule in der Suchtprävention. Hier können die betroffenen oder gefährdeten Kollegen am besten angesprochen und ihnen kann Hilfe angeboten werden, wenn der Dienstherr sich hier entsprechend professionell aufstellt. Das ist wichtig, denn oftmals wird die Hilfe von außen besser angenommen als Hilfe aus der Familie, die ja oftmals ein Teil der Suchtproblematik ist.

2 Beispiele für Süchte und die Auswirkungen am Arbeitsplatz

Süchte unterscheiden sich zwischen einerseits „stoffgebundenen“ Suchterkrankungen, wie Alkohol, Medikamente oder Nikotin. Dabei kommt es zu einer psychischen wie körperlichen Abhängigkeit. Bei verhaltensbedingten Süchten, wie der Spiel- oder Kaufsucht, besteht selten eine körperliche Dimension. Wie gefährlich ein Suchtverhalten ist, zeigen Ihnen als Personalrat folgende 2 Beispiele aus der Praxis.

Spielsucht

Ein sehr großer Anteil der deutschen Bevölkerung zockt, wettet und spielt. Dabei werden Prioritäten verschoben und die Zuverlässigkeit des Einzelnen leidet immer stärker.



BEISPIEL

Der Umweg zum Casino

Benjamin K. macht auf dem Weg zur Arbeit und auf dem Rückweg immer an einem Spielcasino halt. Obwohl er nur 10 Minuten am Automaten stehen will, gerät er in immer größere Zeitnot, die er durch einen aggressiven Fahrstil kompensieren möchte – bis es zum Wegeunfall kommt.

Medikamentensucht

Das Thema „Medikamente am Arbeitsplatz“ ist nach wie vor ein Tabuthema, obwohl versicherungsrechtliche Fragen und die Zunahme an Arzneimitteln das Thema immer mehr in den Vordergrund rücken. Viele Medikamente wirken bei Überdosierung antidepressiv und stimmungsaufhellend, haben dabei aber beträchtliche Nebenwirkungen.



BEISPIEL

Schmerz abschalten

Die Auszubildende Miriam S. nimmt täglich ein Schmerzmittel in 3-facher Überdosierung ein. Sie fühlt sich dadurch sicherer und glücklicher. Der Arbeitsalltag wird aber durch die Nebenwirkungen verändert – konzentriertes, verantwortungsvolles Arbeiten ist nicht mehr möglich. Früher oder später kommt es zu einem Arbeitsunfall.

Geschehen Unfälle oder weitreichende Fehler unter zum Beispiel Alkoholeinfluss, so entfällt in vielen Fällen der Versicherungsschutz, weil dann die Kollegen grob fahrlässig handeln. Schwierig wird es auch für die Führungskräfte oder die Kollegen, wenn es zu einem Unfall kommt, denn sie können in Regress genommen werden, wenn sie über die Sucht eines anderen Kollegen „hinweggeschaut“ haben. Schließlich gibt es für Mitarbeiter als auch für Vorgesetzte einen gesetzlichen Auftrag.

Suchtprävention in der Dienststelle

Wie können Sie nun als Personalrat gemeinsam mit Ihrem Dienstherrn eine sinnvolle Suchtprävention in der Dienststelle aufbauen und strukturieren? Denken Sie hier vor allen Dingen an Ihre Mitbestimmungsrechte nach § 75 Abs. 1 Nr. 16 und 18 Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) (bzw. Ihre entsprechende landesgesetzliche Regelung):



§ 80 Abs. 1 Nr. 16 und 18 BPersVG

Mitbestimmung in organisatorischen Angelegenheiten

Der Personalrat bestimmt mit, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, über ...

16. Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie zum Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften, ...

18. Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten ...

Dienstvereinbarung zum Thema Sucht schließen

Wahrscheinlich gibt es in vielen Dienststellen schon eine Dienstvereinbarung Sucht, nur an die Inhalte kann sich niemand erinnern. Aktualisieren Sie die DV um neue Aspekte und hängen Sie einen konkreten Stufenplan an, wie die Vorgesetzten oder Kollegen vorgehen sollen. Ein Beispiel für eine Dienstvereinbarung Sucht finden Sie auf [Seite 8](#) dieser Ausgabe.

Früherkennungssystem in Ihrer Dienststelle implementieren

Dazu gehört zum Beispiel ein „Gespräch unter Kollegen“. Bilden Sie in Ihrer Dienststelle Experten für Suchtfragen aus, die es am besten in jeder Abteilung gibt. Diese sind entsprechend geschult und 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. Wer beispielsweise von den Kollegen lange Zeit zu viel trinkt, kann 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.

Einen Stufenplan zum Thema Sucht erarbeiten

Ein solcher Stufenplan regelt genau, wann der Vorgesetzte Gespräche führt und wie solche Gespräche geführt werden. Vielleicht haben Sie bereits einen Fürsorgeprozess in der Dienststelle, der auch stufenweise erfolgt. Beispiele für einen Stufenplan und Gesprächsleitfäden finden Sie auf der Seite der DHS: www.sucht-am-arbeitsplatz.de/intervention/der-stufenplan



HINWEIS

Ausnahme Nichtraucherchutz

Leider gibt es zum Thema Drogen am Arbeitsplatz wenig konkrete gesetzliche Regelungen. Nur zum Nichtraucherchutz hat der Gesetzgeber in § 5 Arbeitsstättenverordnung klar vorgegeben, dass jeder Dienstgeber seine nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch schützen muss – notfalls durch Rauchverbote. Den Nichtraucherchutz muss auch Ihre Dienststelle einhalten.

Schulung der Führungskräfte und aller Kollegen

Eine Dienstvereinbarung samt Stufenplan ist ein wichtiges Instrument einer betrieblichen Suchtprävention. Diese lebt allerdings davon, wie gut alle in dem Thema Sucht, typische Suchtstoffe 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 in der Dienststelle brauchen nicht nur bessere Antennen, sondern selbst auch Hilfe, das schwierige Thema Sucht gut und sachlich anzusprechen, ohne den betroffenen Kollegen zu verurteilen, und um Hilfe und Unterstützung anzubieten. Da oft die Kollegen am nächsten dran sind, ist es wichtig, dass alle mehr über Sucht, Co-Abhängigkeit, Suchtprobleme

an sich, Auswirkungen auf den Arbeitsplatz, die Gefahren für sich selbst und andere wissen und natürlich auch die bestehenden Hilfsangebote kennen.



MEIN TIPP

Einfach mal Nein sagen

Die beste Prävention im Bereich Sucht ist immer noch der Verzicht. Insofern sollten Sie in der Dienststelle zusammen mit Ihrem Dienstherrn darüber nachdenken, ein Alkoholverbot zu verabschieden. Für Weihnachtsfeiern oder Sommerfeste können Ausnahmen geregelt werden.

Bestehende Informationskampagnen können Sie für Ihre Dienststelle nutzen

Thematisieren Sie das Thema Sucht in Ihrer Dienststelle. Gemeinsam mit Ihrem Dienstgeber zeigen Sie als Personalrat auch ganz klar, dass Sucht kein Randthema ist und auch in jeder Dienststelle vorkommt. Gute Unterlagen dazu finden Sie auf der folgenden Internetseite: www.bzga.de/infomaterialien/suchtvorbeugung/

Das Wissen anderer nutzen: Externes Suchtnetzwerk zurate ziehen

Nehmen Sie Kontakt zu Suchtkliniken, ambulanten Tageseinrichtungen oder Beratungsstellen in Ihrer Region auf. So kann Ihre Dienststelle den betroffenen Kollegen schneller Hilfe anbieten, indem sie zum Beispiel innerhalb von einer Woche einen Beratungstermin bekommen oder sogar einen Platz in einer Entzugsklinik.



WICHTIG

Trotz Legalisierung: Kein Cannabis in der Dienststelle

Die teilweise Cannabislegalisierung der früheren Ampelkoalition hat hohe Wellen geschlagen. Im Dienst bleibt aber alles beim Alten: Cannabis ist ein Rauschmittel und damit auch im Dienst untersagt. Es darf auch nach der Legalisierung nicht nach Lust und Laune konsumiert werden. Das gilt weiterhin und wird auch so bleiben.

Interne Suchtberatung schaffen

Neben dem Betriebsarzt sollte es in der Dienststelle noch weitere Möglichkeiten geben, wie sich Kollegen oder betroffene Familienangehörige beraten lassen können. Hierfür können Sie sich externe Hilfe einkaufen, zum Beispiel bei der Suchtberatungsstelle vor Ort, und Ihren Kollegen und deren Familienangehörigen die Möglichkeit anbieten, sich dort von den Experten beraten zu lassen.



FAZIT

Sucht und Arbeit sind kein gutes Gespann.

Trotzdem kommt es in jeder Dienststelle häufiger vor als gedacht. Regen Sie als Personalrat Ihren Dienstherrn dazu an, sich hier gut aufzustellen, um den betroffenen Kollegen zu helfen und die Belegschaft zu schützen.

Dienstliche Regelung | Lesezeit 3 Minuten

So gestalten Sie Ihre Dienstvereinbarung Sucht

Wenn Sie eine Dienstvereinbarung zum Thema Sucht formulieren möchten, dann orientieren Sie sich an dem folgenden Muster.



Dienstvereinbarung zur Suchtvermeidung

Zwischen der Dienststelle ... und dem Personalrat wird zur Vorbeugung und Bekämpfung von Alkoholsucht und anderen Suchtarten folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

§ 1 Zielsetzung

Ziel dieser Vereinbarung ist es, die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten, Suchtgefährdeten und Suchtkranken möglichst frühzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten, den Suchtmisbrauch zu bekämpfen und die Arbeitssicherheit zu erhöhen.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt in erster Linie für die Bekämpfung der Alkoholsucht. Für andere Suchtarten ist sie nach Beratung durch den Suchtberater modifiziert anwendbar. Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter der Dienststelle.

§ 3 Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen

Die Vorgesetzten werden im Rahmen ihrer Führungsverantwortung mittels Aufklärungs- und Schulungsmaßnahmen über mögliche Suchtmittelerkrankungen informiert und in die Anwendung der Gesprächskette eingewiesen. Dadurch wird sichergestellt, dass vor Eintritt der Einzelfallproblematik ein ausreichend hoher Kenntnisstand zu Suchtgefahren – zum Beispiel der Alkoholkrankheit oder des Medikamentenmissbrauchs –, den präventiven Möglichkeiten und ihrer Umsetzung vorhanden ist. Die Schulung erfolgt durch den Betriebsarzt oder eine von ihm vorgeschlagene Fachkraft.

§ 4 Vorgehensweise bei erstmaliger Auffälligkeit

Bei der Abwehr von Suchtgefahren haben Vorgesetzte eine besondere Bedeutung. Sie sind angehalten, mit dazu beizutragen, dass einer suchtgefährdeten Mitarbeiterin oder einem suchtgefährdeten Mitarbeiter rechtzeitig die erforderliche Hilfe zuteilwird. Allerdings sind die Vorgesetzten auch dafür verantwortlich, dass die notwendigen Schritte eingeleitet werden, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter infolge Suchtmisbrauchs seine/ihre arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht mehr erfüllen kann, beispielsweise häufig fehlt, zu spät kommt oder Ähnliches. Der Suchtberater soll zur Unterstützung des Vorgesetzten herangezogen werden. Die Umsetzung erfolgt in einer Kette von insgesamt 5 Gesprächen.

1. Gespräch

Entsteht bei Vorgesetzten, insbesondere bei dem unmittelbaren Vorgesetzten, der Eindruck, dass ein Mitarbeiter wegen suchtbedingter Verletzung seiner Dienstpflichten auffällt oder suchtgefährdet ist oder schon eine Abhängigkeit besteht, so führen sie mit ihm ein vertrauliches Gespräch. Die Vorgesetzten zeigen Wege zur Hilfe auf.

2. Gespräch

Ist im Verhalten des Mitarbeiters in circa 4 Wochen keine positive Veränderung festzustellen, ist vom Vorgesetzten nach Absprache mit dem Dienstherrn gemeinsam mit dem Personalrat und dem Betriebsarzt/Suchtberater ein weiteres Gespräch zu führen. Der Mitarbeiter wird eindringlich auf mögliche arbeitsrechtliche Konsequenzen, die bis zur Kündigung führen können, hingewiesen. Dem Betroffenen werden die Adressen der örtlichen Selbsthilfegruppen/Beratungsstellen ausgehändigt. Dieses Gespräch wird dokumentiert, die Niederschrift wird zur Personalakte genommen.

3. Gespräch

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen in den nächsten circa 4 Wochen nicht, führen Vorgesetzte, Personalrat und Betriebsarzt/Suchtberater ein gemeinsames Gespräch mit ihm. Der Betroffene erhält eine schriftliche Abmahnung. Er bekommt erneut Hinweise auf die Suchtberatungsstellen sowie zusätzlich auf Fachkliniken.

4. Gespräch

Ist im Verhalten des Betroffenen in einem überschaubaren Zeitraum – mindestens 4 Wochen – noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet ein neues Gespräch statt, an dem dieser neben dem Vorgesetzten, dem Personalrat und dem Betriebsarzt/Suchtberater teilnimmt. Der Betroffene erhält eine weitere schriftliche Abmahnung. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen.

5. Gespräch

Lehnt der Kranke nach längstens weiteren 4 Wochen weiterhin therapeutische Maßnahmen ab, führt der Dienstherr mit ihm ein letztes Gespräch (mit Vorgesetzten, Personalrat und Betriebsarzt/Suchtberater). Beginnt der Mitarbeiter in dieser Zeit nicht mit therapeutischen Maßnahmen, droht die Kündigung.

§ 5 Vorgehensweise beim Rückfall

Erleiden Suchtkranke nach einer aus eigener Einsicht eingeleiteten Therapie einen Rückfall, beginnt die Kette der Gespräche erneut.

§ 6 Suchtberater und Suchthelfer

Zur Umsetzung geeigneter Maßnahmen wird der Betriebsarzt als Suchtberater bestellt. Der Suchtberater soll auch intern geschulte Suchthelfer einsetzen. Suchtberater und Suchthelfer unterliegen in dieser Funktion der Schweigepflicht.

§ 7 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft.

Ort, Datum, Unterschriften

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



Alkohol | Lesezeit 4 Minuten

So gestalten Sie eine Dienstvereinbarung zum Thema Alkohol in der Dienststelle

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, gezielt dem Alkoholkonsum in der Dienststelle entgegenzuwirken. Alkohol ist an jeder Ecke und extrem billig zu bekommen. Außerdem sollen Verhaltensregeln zum richtigen Umgang mit den Kranken festgelegt werden.



Dienstvereinbarung zum Thema Alkohol

Dienststelle und Personalrat vereinbaren Folgendes:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle.

§ 2 Zielsetzungen

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist:

1. Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Beschäftigten
2. Alkoholkonsum zu vermeiden bzw. abzubauen
3. Erhaltung und Erhöhung der Arbeitssicherheit
4. den betroffenen Beschäftigten rechtzeitig Hilfe anzubieten
5. Sicherstellung eines einheitlichen Handlungskonzepts

§ 3 Mitwirkung der Beschäftigten

Von allen Beschäftigten wird der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol erwartet. In allen Diensträumen und während der Dienstzeit gilt für alle Beschäftigten der Dienststelle ein absolutes Alkoholverbot.

§ 4 Abgabe von Suchtmitteln

Die Abgabe von alkoholischen Getränken in der Kantine oder durch Automaten unterbleibt völlig. Der Ausschank von alkoholischen Getränken bei dienstlichen Anlässen durch den Dienstherrn bleibt erlaubt. Dabei wird aber sichergestellt, dass kein Ausschank von Alkohol an minderjährige Beschäftigte erfolgt.

§ 5 Handlungsanweisungen bei Alkoholkonsum

1. Beschäftigte dürfen sich nicht durch Alkoholgenuß in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können.
2. Im Falle akuter Alkoholisierung wird wie folgt vorgegangen:
 - Bei begründetem Verdacht, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob sie ohne Gefahr für sich oder andere ihre Arbeit fortsetzen können.
 - Der oder die Vorgesetzte zieht zum Zwecke der Beweissicherung ein Mitglied des Personalrats hinzu.
 - Zum Gegenbeweis können sich Beschäftigte einem Alkoholttest unterziehen.
 - Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.
 - Muss ein Heimtransport veranlasst werden, hat der oder die Betroffene alle Kosten zu tragen.

- Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Arbeitsentgelt.

§ 6 Information der Beschäftigten

Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des Missbrauchs und mögliche Folgen der Abhängigkeit sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert.

§ 7 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

Treten in einzelnen Arbeitsbereichen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder dessen Folgen auf, erfolgt gemeinsam mit den Betroffenen, dem Personalrat, den Vorgesetzten und dem Arbeitskreis für Suchtprävention und Suchthilfe eine Untersuchung der Arbeitssituation. Ziel: eine adäquate Verbesserung. Soziale Beratungsstellen, der Betriebsarzt und der Sicherheitsbeauftragte können hinzugezogen werden.

§ 8 Geltungsdauer, Kündigung

Diese Dienstvereinbarung tritt sofort in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Ende eines Kalenderjahrs gekündigt werden und wirkt dann weiter, bis eine entsprechende neue Dienstvereinbarung abgeschlossen wird.

Ort, Datum, Unterschriften

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



MEIN TIPP

Anpassen nicht vergessen

Die Dienstvereinbarungen in „Personalrat aktuell“ sind eine Arbeitsgrundlage für Sie. Passen Sie diese an die Gegebenheiten in Ihrer Dienststelle an.



Sanktionen | Lesezeit 2 Minuten

Alkohol als Kündigungsgrund

Wird der Alkoholkonsum zur Suchtkrankheit, kann dies auch eine krankheitsbedingte Kündigung zur Folge haben – wie im folgenden Fall (Bundesarbeitsgericht (BAG), 20.3.2014, Az. 2 AZR 565/12).

! WICHTIG

Dienst ist Dienst und Schnaps ist Schnaps

Denken Sie bitte immer daran, dass Beschäftigten nicht oder nur im Einzelfall wegen Konsums in der Freizeit gekündigt werden kann. Der Konsum muss Einfluss auf das Arbeitsverhältnis haben, sonst ist keine Sanktion gerechtfertigt.

Der Fall: Ein 55-jähriger Hofarbeiter, der auch verschiedene Fahrzeuge bedienen musste, war seit Längerem alkoholkrank. Aus diesem Grund wurde ihm gekündigt und er klagte gegen die Kündigung.

Das Urteil: Der Arbeitnehmer verlor. Der Beschäftigte war mehrfach bei Alkoholkontrollen negativ aufgefallen. Bereits vor der Kündigung hatte er eine Entziehungskur vorzeitig abgebrochen. Das BAG sah die Prognose gerechtfertigt, dass der Beschäftigte

aufgrund seiner Alkoholsucht nicht dauerhaft in der Lage sei, seine Arbeitsleistung ordnungsgemäß zu erbringen. Entscheidend für die negative Einschätzung der weiteren Entwicklung der Alkohol-erkrankung war die fehlende Bereitschaft des Beschäftigten zur Durchführung einer Therapie. Daraus folge auch eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen. Mildere Mittel, wie etwa eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz, standen dem Arbeitgeber nicht zur Verfügung.

→ FAZIT

Jeder hat eine zweite Chance verdient

Als Personalrat sollten Sie wissen, dass hier eine Kündigung erst möglich ist, wenn dem Mitarbeiter Gelegenheit zur Besserung gegeben wurde, z. B. durch einen Entzug. Wird er rückfällig, kann gesichert gekündigt werden. Denn dann hat sich die negative Prognose manifestiert.

Sanktion I Lesezeit 2 Minuten

Drogengenuss als fristloser Kündigungsgrund

Besteht bei einem Mitarbeiter der Verdacht einer Sucht und leidet seine Arbeitsqualität, dann kann der Dienstherr an eine Kündigung denken. Vorher müssen aber erfolglose Versuche zur Abkehr erfolgt sein, Gespräche, Abmahnung, Möglichkeit zum Entzug. Erst wenn dies alles gescheitert ist, kann die Kündigung ausgesprochen werden. Grundsätzlich, denn je nach Tätigkeit kann auch eine fristlose Kündigung erfolgen (Arbeitsgericht Berlin, 21.11.2012, Az. 31 Ca 13626/12).

! WICHTIG

Denken Sie an einen sicheren Heimweg

Muss ein berauschter Kollege vom Arbeitsplatz entfernt werden, ist im Einzelfall zu entscheiden, welche Maßnahme angebracht ist. Je nach Grad des Rauschzustands muss Ihr Dienstgeber einen beaufsichtigten Ort zum Ausnüchtern in der Dienststelle bereitstellen oder für einen gesicherten Nachhauseweg bis zur Haustür sorgen. Das erfolgt in der Regel mit einer Begleitperson und auf Kosten des betroffenen Mitarbeiters. Mit dem Auto nach Hause fahren sollte der Kollege auf jeden Fall nicht mehr!

Der Fall: Bei einem Busfahrer wurde ein Drogenschnelltest auf Kokain positiv durchgeführt. Sein Arbeitgeber kündigte fristlos.

Das Urteil: Der Busfahrer klagte dagegen, die Klage wurde aber abgewiesen. Denn bei einem Busfahrer begründet der schwerwiegende Verdacht des Fahrens in einem Zustand der Fahrdienstuntauglichkeit einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung.

→ FAZIT

Größere Verantwortung, schnellere Kündigung

Ein Busfahrer hat die Verantwortung für viele Menschen. Da ist es nachvollziehbar, dass für sein sicherheitsrelevantes Verhalten auch strengere Regeln gelten. Er kann nicht betrunken oder unter Drogeneinfluss fahren und dann vor einer Kündigung eine Abmahnung verlangen. Ihm muss klar sein, dass kein Arbeitgeber dieser Welt so ein Verhalten tolerieren darf.

Sucht erkennen | Lesezeit 3 Minuten

Wenn das Smartphone zum besten Freund wird

Frage: Uns fällt als Personalrat immer mehr auf, dass unsere Kolleginnen und Kollegen in den Pausen viel Zeit mit dem eigenen Smartphone verbringen. Wir haben das Gefühl, dass dadurch Gespräche wie früher gar nicht so richtig in Gang kommen und das Miteinander unter den Kollegen verloren geht. Zudem macht es den Eindruck, dass manche Kollegen fast süchtig sind nach dem Internet. Wir würden hier gerne aktiv werden – vielleicht haben Sie für uns einen Tipp?

Kollegen wieder ins Leben holen

Maria Markatou: Smartphones immer und überall

Wir sehen es täglich in Wartezimmern oder in der U-Bahn. Klar ist, das Internet hat einen festen Platz in unserem Leben. Und es ist für viele ein wichtiger Alltagsbegleiter geworden. Soziale Kontakte werden aufrechterhalten, Informationen schnell über WhatsApp-Gruppen weitergegeben, Einkäufe können rund um die Uhr besorgt, Tagesnachrichten beim Warten gelesen oder sich mit Spielen die Zeit vertrieben werden. Ohne Zweifel, das Internet hat viel Charme – vor allem, wenn es um den funktionalen Nutzen geht.

Doch was ist, wenn das Leben ohne nicht mehr möglich ist? Die Grenzen zwischen einem normalen Internetgebrauch und einem krankhaften sind, wie bei den meisten Suchterkrankungen, fließend. Kritisch wird es, wenn das Internet mehr emotionalen als funktionalen Nutzen hat und der betroffene Kollege seinen Onlinekonsum nicht mehr unter Kontrolle hat und immer mehr in die virtuelle Welt eintaucht. Dies kann durch Onlinegames (Internet-spiele) passieren wie auch durch die ständige Kontrolle von Facebook, WhatsApp oder anderen Social-Media-Kanälen, oder den permanenten Konsum von Videoclips.

Der Umgang in der Dienststelle

Über den Umgang mit dem Thema Internetsucht in Dienststellen gibt es erst wenige Informationen. Die DAK hat mehr als 100 Firmen zur Internet- und Computerspielsucht befragt. Das Ergebnis: Es ist ein Tabuthema, obwohl Dienststellen durchaus davon betroffen sind. Internetsucht beeinträchtigt nicht nur das Privatleben, sondern auch die Arbeitsfähigkeit. Betroffene Kollegen haben mehr Fehlzeiten und ein höheres Fehlerrisiko, weil die Konzentration und Aufmerksamkeit nicht so da ist.



MEIN TIPP

Geben Sie diese Impulse an Ihre Kollegen weiter

Sie können natürlich nicht vorschreiben, wie die Kollegen die Pause verbringen. Sie können jedoch mit netten Impulsen Ihre Kollegen zum Nachdenken bewegen. Dafür helfen Ihnen u. a. auch Apps. Es gibt verschiedene Apps, wie z. B. Forest (www.forestapp.cc/) – hier wächst innerhalb von 30 Minuten ein Baum, wenn die Kollegen nicht das Handy zur Hand nehmen. Machen Sie eine Challenge daraus, wer alles einen Baum wachsen lassen kann – auch in der Pause.

Darüber hinaus bietet die „Erste Hilfe Internetsucht“ der Universität Tübingen einen Selbsttest an, den die Kollegen online machen können: <https://ersthilfe-internetsucht.de/selbsttest/>

Nichtraucherschutz | Lesezeit 1 Minute

Im Jahr 2025 immer noch zu viele Raucher in der Dienststelle?!

Frage: Wir haben als Personalrat mit Erschrecken festgestellt, dass es bei uns immer noch eine hohe Zahl an Kolleginnen und Kollegen gibt, die rauchen. Unser Arbeitgeber hat auf dem Gelände Raucherpavillons aufgestellt, die wirkliche Sammelpunkte geworden sind. Anstatt weitere Raucherpavillons aufzustellen, möchten wir den rauchenden Kollegen ein Entwöhnungsprogramm anbieten – was gibt es hier für Möglichkeiten?

Steter Tropfen höhlt den Stein

Maria Markatou: Sie müssen immer wieder vor den Gefahren des Rauchens warnen, es hilft nichts!

Und wenn Sie Kollegen helfen möchte, die aufhören wollen, dann nutzen Sie diese 3 Programme bzw. Tipps:

1. **Raucherentwöhnungskurse vor Ort anbieten:** Fragen Sie bei den Krankenkassen Ihrer Dienststelle nach – die meisten

haben ein Raucherentwöhnungsprogramm für die versicherten Kollegen, das dann in der Dienststelle stattfinden kann.

2. **Motivationshilfen:** Interessant sind auch die Angebote der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA): www.rauchfrei-info.de/aufhoeren/aufhoeren-start/. Hier können die Kollegen beispielsweise errechnen, wie viel Geld sie sich sparen, wenn sie mit dem Rauchen aufhören, oder können bei einem Onlineprogramm mitmachen.
3. **Informationen erleichtern den Einstieg:** Verteilen Sie als Personalrat Broschüren, die Sie ebenfalls über die BzgA erhalten. Vielleicht regt das den einen oder anderen Kollegen an und er macht mit.

Werden Sie nicht müde, etwas gegen das Rauchen zu unternehmen! Denn gerade junge Leute greifen wieder gerne zur „Kippe“ und gefährden damit ihre Gesundheit nachhaltig!

Prävention | Lesezeit 1 Minute

Muster-Schreiben: Regelung zum Tabak-, Cannabis- und Alkoholkonsum

Fällt Ihnen auf, dass bei Ihnen in der Dienststelle mehr als früher konsumiert wird, dann treten Sie an Ihren Dienstherrn heran. Sie müssen dann etwas tun! Ein Anfang kann etwa das folgende Schreiben sein, welches Sie an die Gegebenheiten in Ihrer Dienststelle anpassen können.

Sehr geehrte Frau ... / Sehr geehrter Herr ...,

der Personalrat hat festgestellt, dass Belegschaftsangehörige unterschiedlichster Abteilungen in den vergangenen Monaten während der Arbeit verstärkt Tabak, Cannabis oder Alkohol konsumiert haben. Einige dieser Arbeitnehmer sind sicherlich gefährdet, von den Substanzen abhängig zu werden. Hinzu kommt, dass der Konsum während der Arbeitszeit immer ein Problem für die Arbeitssicherheit ist.

Die konsumierenden Kollegen und Kolleginnen gefährden nicht nur sich selbst, sondern häufig auch Kollegen und auch Besucher unserer Dienststelle. Und: Auf Dauer ist mit vermehrten krankheitsbedingten Ausfällen zu rechnen. Ich als Personalratsvorsitzender und das Gremium schlagen deshalb vor, gemeinsam konkrete Maßnahme in einer Vereinbarung zu regeln. Und zwar mit dem Ziel, sowohl den Alkohol- bzw. Drogenkonsum als auch

den Grad der Gefährdung in der Dienststelle zu reduzieren.

Wir bitten Sie daher um die Absprache eines Termins für entsprechende Verhandlungen. Wir sind uns sicher, dass wir eine zielführende Lösung finden werden und gemeinsam viel für unsere Belegschaft tun können.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Personalrat



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



Unser Service für Sie:

Expertensprechstunde: Stellen Sie Maria Markatou Ihre Frage

Stellen Sie mir Ihre Frage per E-Mail an markatou@mitbestimmung-heute.de.

Sie erhalten dann innerhalb von 24 Stunden eine Antwort. Die Antwort verfasse ich als Ihre Chefredakteurin persönlich. So haben Sie eine schriftliche Aussage, auf deren Basis Sie im Gremium weiterarbeiten können.

Onlinebereich:

Hier erhalten Sie alle Arbeitshilfen zum Download

Wir stellen Ihnen online auf www.adiuva.de alle Arbeitshilfen (Checklisten, Übersichten und Musterschreiben) der Ausgaben als Download zur Verfügung.



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