

Weisung 201808003 vom 20.08.2018 – Betriebliche Suchtprävention

Laufende Nummer: 201808003
Geschäftszeichen: POE1 – 2000.5 / 1937 / 2053
Gültig ab: 20.08.2018
Gültig bis: 19.08.2023
SGB II: Information
SGB III: Weisung
Familienkasse: Weisung

Bezug:

- Weisung 201701016 vom 20.01.2017 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten - Gesundheitsstrategie 2025 der BA
- Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement in der Bundesagentur für Arbeit vom 26.10.2006(PDF, 160KB, Stand 20.01.2017)

Aufhebung von Regelungen:

- HEGA 09/15 - 5 - Betriebliche Suchtprävention

Betriebliche Suchtprävention ist seit vielen Jahren auch unter personalfürsorgereichen Aspekten ein wichtiges Handlungsfeld im Gesundheitsmanagement der BA.

Die bestehenden Regelungen zum Umgang mit Suchtmittelmissbrauch werden weitergeführt. Zur Unterstützung von Führungskräften und Mitarbeitenden zum Umgang mit dem facettenreichen Thema Sucht sollen Information und Kommunikation vor Ort im Fokus stehen. Zentrale Unterstützung bieten ein Qualifizierungsangebot für Führungskräfte und aktualisierte Informationsmaterialien. Auch bieten sich Kooperationen mit lokalen Netzwerken an.

1. Ausgangssituation

Suchtverhalten tritt in unterschiedlichen Erscheinungsformen auf und hat gravierende Auswirkungen auf das soziale und berufliche Umfeld der bzw. des Betroffenen. Ein erhöhter Suchtmittelkonsum kann zu hohen Ausfallzeiten führen und ist mit hohen Kosten verbunden.

Mit der Gesundheitsstrategie 2025 will die BA als Arbeitgeberin die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden mit präventiven Angeboten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements fördern. Im Rahmen der Prävention stehen die Vermeidung bzw. Reduzierung gesundheitsriskanter Verhaltensweisen und die Stärkung der Gesundheitskompetenz sowie die Enttabuisierung des Themas Sucht am Arbeitsplatz im Vordergrund. Die betriebliche Suchtprävention bleibt deshalb, gemäß der Rahmenvereinbarung zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement mit dem Hauptpersonalrat, weiterhin ein wichtiges Handlungsfeld, auch mit Blick auf die Gestaltung von Führung und Zusammenarbeit.

2. Auftrag und Ziel

Ziel ist es, im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention die Führungskräfte und die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zu sensibilisieren. Daher wird empfohlen, das Thema Suchtprävention bedarfsorientiert und regelmäßig in dezentraler Verantwortung, z. B. im Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“, aufzugreifen. Hierzu werden die dezentralen Aktivitäten der betrieblichen Suchtprävention über zentral zur Verfügung gestellte Informations- und Kommunikationsmittel unterstützt.

In der betrieblichen Suchtprävention fällt den Führungskräften eine Schlüsselrolle zu. Sie müssen einerseits selbst mit Belastungen umgehen, aber andererseits auch Rahmenbedingungen für ein gesundes Arbeiten ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitgestalten. Nach dem Arbeitsschutzgesetz sind Führungskräfte zudem verpflichtet, Maßnahmen zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren zu ergreifen. Sie müssen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz erkennen, einschätzen und Betroffene frühzeitig und gezielt im Rahmen der Personalfürsorge ansprechen können. Deshalb sollten insbesondere neu angesetzte Führungskräfte qualifiziert werden.

Gefordert sind aber auch die Kolleginnen und Kollegen: „Wegschauen hilft den Betroffenen häufig wenig.“ Insofern ist Aufklärung über Zusammenhänge notwendig.

2.1 Qualifizierungsangebot für Führungskräfte

Über den Bildungskatalog SGB II/III wird allen Führungskräften und Beschäftigten mit Personalverantwortung das Seminar „Mitarbeitergespräche mit Suchtmittelkonsumenten“ angeboten.

2.2 Informationsmaterialien

Zur Förderung von Akzeptanz, Vertrauen und Wertschätzung soll die Information und Kommunikation persönlich und transparent gestaltet werden. Mit den Anlagen 1 „Information zum Thema Sucht für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ und 2 „Praxishilfe für Führungskräfte zum Umgang mit suchtgefährdeten Beschäftigten in der BA“ werden aktualisierte und lokal flexibel einsetzbare Informationsmaterialien zum Thema Sucht zur Verfügung gestellt. Sie sind im Intranet unter Betriebliches Gesundheitsmanagement zu finden. Bei Bedarf können diese an örtlich bestehende Dienstvereinbarungen angepasst werden. Zentral steht die Information für Beschäftigte über das BA-interne Bestellsystem BA-DiS sowie in PersonalOnline Zentral zur Verfügung.

3. Einzelaufträge

3.1 Alle Dienststellen

- stellen sicher, dass alle Führungskräfte und insbesondere neu angesetzte Führungskräfte sachgerecht über die Themen Suchtprävention und Umgang mit Suchtmittelkonsumenten informiert und auf Qualifizierungsangebote hingewiesen werden.
- greifen das Thema Suchtprävention bedarfsorientiert regelmäßig im Rahmen der Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ auf.
- planen ggf. Aktionstage auch zur Einbeziehung und Information aller Beschäftigten.

3.2 Interne Services Personal

- setzen betriebliche Suchtprävention im Zuständigkeitsbereich um.
- stellen sicher, dass Führungskräfte und neu angesetzte Führungskräfte bei suchtbezogenen Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachgerecht reagieren und ihrer Personalfürsorgepflicht nachkommen können.
- klären die Nachwuchskräfte über die Folgen und Probleme des Suchtmittelmissbrauchs in angemessenem Umfang auf. Dies sollte innerhalb der ersten sechs Monate nach Einstellung abgeschlossen sein.
- informieren über die Qualifizierungsangebote zur Suchtprävention.
- thematisieren Suchtpräventionsaktivitäten in den dezentralen Arbeitskreisen „Engagement und Gesundheit“ und setzen dementsprechende Schwerpunktmaßnahmen um.

3.3 Regionaldirektionen

- steuern die Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements insgesamt und damit auch zur Suchtprävention im Bezirk.
- steuern bedarfsorientiert die Qualifizierungsangebote und Informationen mit Bezug zur Suchtprävention im Bezirk.
- entscheiden über Kampagnen im eigenen Bezirk.

4. Info

Information 201808004 vom 20.08.2018 – Betriebliche Suchtprävention

5. Koordinierung

entfällt

6. Haushalt

Zur dezentralen Umsetzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) stellt die Zentrale den Dienststellen jährlich ein BGM-Budget bei der Finanzposition 5-44302-00-0021 zur Verfügung. Die Mittel werden durch „Pro-Kopf-Berechnung“ (aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) auf die Dienststellen verteilt.

7. Beteiligung

Der Hauptpersonalrat und die Hauptschwerbehindertenvertretung wurden beteiligt.

gez.

Unterschrift