

Faktenblatt „Betriebliche Suchtprävention“

Sucht erkennen, Maßnahmen ergreifen

Mögliche Anzeichen für Sucht am Arbeitsplatz:

- Körperliche Symptome wie zitternde Hände, Bluthochdruck, Appetitlosigkeit, verlangsamtes Reaktionsvermögen, Konzentrationsstörungen ...
- Verhaltensänderungen (Aggressivität bei Alkohol, Überdrehtheit bei Kokain, Lethargie bei Cannabis, Stimmungsschwankungen, Isolation ...)
- Anstieg der Ausfallzeiten, Fehltage, Krankschreibungen
- Verspätung, Unzuverlässigkeit
- Leistungsabfall, fehlerhafte Arbeit
- Höhere Unfallgefahr durch höhere Risikobereitschaft und falsche Einschätzungen von Folgen des eigenen Handelns (0,5 Promille Alkohol im Blut bedeuten doppeltes Unfallrisiko!)
- Sorgloser Umgang mit der eigenen Gesundheit, Herunterspielen von gesundheitsgefährdendem Verhalten
- Negative Auswirkungen auf Kollegen, die die Arbeit des Süchtigen mit erledigen müssen, ihn decken müssen; dadurch schlechtes Betriebsklima

Kleine Betriebe wollen keine Suchtprävention

Laut Befragungen des RKW Kompetenzzentrums in Kleinst- und Kleinbetrieben lehnen 80% der Unternehmer betriebliche Suchtprävention ab. Auch die Mehrheit der Beschäftigten spricht sich gegen verstärkte Suchtprävention aus. Gründe dafür können sein:

- Sucht ist ein Tabuthema
- Enge persönliche Beziehungen in kleinen, familiären Unternehmen machen Gespräche schwierig – Rollenfindungs-Probleme, „Beziehungskonfusion“
- Viele handeln aus Ressourcenmangel erst bei akutem Problemdruck. Es fehlen Personal, Zeit und Geld
- Verantwortliche meinen, die Einführung von Suchtprävention könnte „schlafende Hunde“ wecken und ein Problem im Unternehmen vermuten lassen

Ziele von Suchtprävention:

- Gesundheitsförderung
- Gesunderhaltung und Vermeidung des Einstiegs in Sucht
- Früherkennung und Frühintervention
- Bei bereits Süchtigen die Verringerung des Suchtverhaltens
- Rechtssicherheit für Unternehmer und Führungskräfte (Fürsorgepflicht!)

Maßnahmen für die Suchtprävention

- **Betriebsvereinbarung**, die den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz eindeutig regelt (Rauchverbot, Alkoholverbot) sowie Ansprechpartner und Unterstützungsangebote benennt.
- **Veranstaltungen und Aktionen** wie etwa Gesundheitstage -> Aufklärung.
- Bilden Sie einen **Gesundheitszirkel bzw. einen Arbeitskreis**, der strukturierte Maßnahmen für Suchtprävention schafft. Alle Ebenen des Betriebs sollten beteiligt sein (Arbeitnehmervertreter, Führungskräfte, Betriebsarzt, Arbeitsschutz- und Sicherheitsverantwortliche, Suchtberater). Der Gesundheitszirkel nimmt die Ist-Situation ins Auge, deckt Handlungsmöglichkeiten auf, hilft dabei, diese umzusetzen, kontrolliert das Ergebnis und entwickelt die Suchtprävention weiter.
- Bieten Sie **Hilfsprogramme, Suchtberatung** oder zumindest Ansprechpartner an.
- Bestellen Sie einen **Suchtbeauftragten** als innerbetrieblichen Ansprechpartner.
- Nehmen Sie Suchtgefährdungen in die **Gefährdungsbeurteilung** auf.
- Beseitigen Sie wo möglich **suchtfördernde Arbeitsbedingungen** (Kälte, Hitze, wenig Handlungsspielraum, Ängste wegen Arbeitsplatzverlust, Termindruck ...). Verbessern Sie Arbeitsumstände und Arbeitsorganisation.
- **Schulen Sie Ihre Führungskräfte** im Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern: Sie müssen Betroffene möglichst früh ansprechen, ohne Vorwürfe zu machen, und Hilfestellung bieten. Wichtig ist eine sensible Gesprächsführung.
- Tun Sie Gutes und reden Sie darüber! **Machen Sie Ihre Präventionsmaßnahmen im Betrieb bekannt**, damit Betroffene wissen, wo sie Hilfe finden.
- Aktueller Standard in der Suchtprävention ist laut Deutscher Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) die **strukturierte betriebliche Suchtprävention** mit einem System aus Fürsorge- und Klärungsgesprächen sowie, wenn sich der Suchtverdacht bestätigt bzw. der Süchtige sein Verhalten nicht korrigiert, einem anschließenden Stufenplan. Dieser umfasst mehrere Gespräche mit dem Süchtigen, um schrittweise auf dessen Suchtverhalten zu reagieren. Bis zu 5 Interventionsgespräche plus Rückmeldung sind im Stufenplan vorgesehen.