

# So erkennen Sie Alkohol- und Drogenkonsum in Ihrem Unternehmen

Ob Stressabbau oder Leistungssteigerung: Mitarbeiter dopen sich zunehmend, um in der heutigen Arbeitswelt Schritt halten zu können. Die Folgen: Gesundheitsschädigung, Krankheitsausfälle und Gefahren für die Arbeitssicherheit. Wie Sie Suchtmittelkonsum in Ihrem Betrieb erkennen und präventiv vorbeugen, erfahren Sie hier.

**K**napp 3 Millionen Beschäftigte in Deutschland nehmen leistungssteigernde oder stimmungsaufhellende Medikamente zu sich. Das belegt der DAK-Gesundheitsreport 2015. Die Hauptgründe dafür: Arbeitnehmer möchten am Arbeitsplatz leistungsfähiger sein oder ihren Stress abbauen. Ein weiteres Ergebnis der Untersuchung: In den vergangenen 6 Jahren ist die Zahl der Beschäftigten, die Doping-Substanzen konsumieren, stark angestiegen. Lag die Zahl 2008 noch bei 4,7 %, stieg sie im Jahr 2014 auf 6,7 %. Die Dunkelziffer, so die Annahme der DAK-Gesundheit, liege hingegen weitaus höher – bei bis zu 12 %. Zur Risikogruppe für Medikamentenmissbrauch zählen dabei insbesondere Mitarbeiter mit einfachen Tätigkeiten und unsicheren Jobs.

## 3 Tipps, wie Sie Doping in Ihrem Unternehmen vorbeugen können

Für Sie als Personalverantwortlicher und Arbeitgeber ist das keine leichte Aufgabe. Ob Mitarbeiter verschreibungspflichtige Medikamente oder andere leistungssteigernde Mittel einnehmen, können Sie nur schwer bemerken. Das Leistungslevel und die Stressfähigkeit scheinen, vor allem durch das Doping, auf den ersten Blick kaum beeinträchtigt. Der betroffene Mitarbeiter



wirkt unter Umständen wie immer – völlig normal. Was können Sie also tun? Arbeiten Sie an den Ursachen für den steigenden Medikamentenkonsum. Sie sollten in erster Linie eine positive Arbeitsorganisation schaffen und entsprechend darauf einwirken.

1. Schaffen Sie in Ihrem Betrieb eine positive Arbeitsatmosphäre. Das reduziert den Stress und schafft ein Klima, in dem Mitarbeiter bei Problemen oder Überlastung gegebenenfalls auf Sie zukommen. Geben Sie Ihren Mitarbeitern das Gefühl, dass sie bei Offenheit nichts zu befürchten haben.
2. Achten Sie auf das vorherrschende Stresslevel in Ihrem Unternehmen. Überfordern Sie Ihre Mitarbeiter nicht. Schaffen Sie ein zur Stelle passendes und vor allem realistisches Arbeitspensum. So halten Sie Ihre Mitarbeiter langfristig fit und gesund.

### DER AUTOR



**Sven Lechtleitner**, freier Journalist und Dozent für Personalmanagement, Europäische Medien- und Business-Akademie (EMBA), Düsseldorf

### QR-CODE



Den kompletten DAK-Gesundheitsreport 2015 finden Sie unter:  
[bit.ly/1HzKod1](http://bit.ly/1HzKod1)

Äußerliche Anzeichen für Suchtmittelkonsum		
Alkohol	Cannabis	Stärkere Drogen
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ zittrige Hände</li> <li>▶ Alkoholgeruch/Fahne</li> <li>▶ Lallen/verlangsamte Sprache</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ gerötete Augen</li> <li>▶ veränderte Pupillen</li> <li>▶ verlangsamte Reaktionen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ veränderte Pupillengröße</li> <li>▶ verändertes Verhalten</li> <li>▶ Schüttelfrost oder Hitzewallungen</li> </ul>

3. Vermitteln Sie Jobsicherheit. Schaffen Sie für Ihre Mitarbeiter Perspektiven. Geben Sie jedem das Gefühl, dass er einen wertvollen Beitrag für Ihr Unternehmen leistet. Perspektivlosigkeit am Arbeitsplatz lässt Mitarbeiter schnell leiden.

#### Mit Alkoholkonsum am Arbeitsplatz richtig umgehen

Medikamente sind nicht das einzige Mittel, zu dem der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz schon mal greifen. Alkohol gilt bekanntlich als Volksdroge Nummer eins. Schätzungen von Experten zufolge betreibt jeder 5. bis 10. Mitarbeiter in einem Unternehmen riskanten oder sogar schädlichen Alkoholkonsum, heißt es in der Broschüre der Barmer GEK „Alkohol am Arbeitsplatz – eine Praxishilfe für Führungskräfte“. Diese Zahl könnte in Ihrem Betrieb ähnlich hoch sein. Als Personalverantwortlicher sind Sie in der Pflicht, Verantwortung zu übernehmen – nicht zuletzt aus Gründen der Arbeitssicherheit. Zwar dürfen sich Ihre Mitarbeiter durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Das besagen die Unfallverhütungsvorschriften. Aber: Sie als Arbeitgeber sind nach dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet,

Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren für Ihre Mitarbeiter einzuleiten.

So bringt es die Praxishilfe der Barmer GEK auf den Punkt: Dies schließe Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes mit ein, wozu auch Angebote der Alkohol- und Suchtprävention sowie die Suchthilfe im Betrieb zählen. Für Führungskräfte ist daher folgendes Verhalten ratsam:

- ▶ Leisten Sie Aufklärungsarbeit. Ihren Mitarbeitern sollten die Gefahren durch Suchtmittelkonsum am Arbeitsplatz bewusst sein. Schließlich gefährden sie sich nicht nur selbst, sondern auch ihre Kollegen im Arbeitsumfeld.
- ▶ Regen Sie Ihre Mitarbeiter dazu an, einmal über ihre persönlichen Konsumgewohnheiten nachzudenken. Unter Suchtmitteln leidet nicht nur die Arbeitsleistung, sondern vor allem die Gesundheit. Selbstverantwortung ist hier das Stichwort.
- ▶ Denken Sie an Ihre Vorbildfunktion. Eigenes verantwortungsvolles Handeln ist dabei sehr wichtig. Sie selbst sollten während der Arbeitszeit auf Alkohol verzichten.
- ▶ Bieten Sie Mitarbeitern Ihre Hilfe an. Erleichtern Sie Mitarbeitern nach einer erfolgreichen Suchtbehandlung den Wiedereinstieg – ermöglichen Sie gegebenenfalls eine Reduzierung der Arbeitszeit.

Bitte bedenken Sie immer: Sie sind kein Arzt oder Psychologe. Wenn Sie einen Suchtfall vermuten, sollten Sie sich stets Hilfe von außen holen.

**WICHTIG** Aus Gründen der Arbeitssicherheit müssen Sie einen unter Suchtmittel stehenden oder alkoholisierten Mitarbeiter umgehend aus Ihrem Betrieb verweisen, wenn Sie den Zustand des Mitar-

#### QR-CODE



Die Barmer GEK bietet die Broschüre „Alkohol am Arbeitsplatz – eine Praxishilfe für Führungskräfte“, welche erste Hilfestellung zum Thema bietet: [bit.ly/1Oms14u](https://bit.ly/1Oms14u)

beiter erkennen oder von einem Kollegen darauf hingewiesen werden. Achten Sie auch darauf, dass der Betroffene sicher und nur in Begleitung nach Hause kommt. Sie als Arbeitgeber bzw. als Vorgesetzter tragen die volle Verantwortung. Dies zählt zu Ihrer Fürsorge- und Aufsichtspflicht.

### So betreiben Sie erfolgreich Suchtprävention

Mit einer Suchtberatung in Ihrem Betrieb helfen Sie Betroffenen und somit Ihren Mitarbeitern. Interne Beratungsstellen bieten Ihnen zahlreiche Vorteile: Sie fördern nicht nur die Gesundheit und die Arbeitsqualität Ihrer Mitarbeiter, Sie können damit auch gesundheitliche Gefährdungen wie Arbeitsunfälle vermeiden. Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) im Zusammenhang mit der betrieblich organisierten Suchtberatung sagt auf ihrer Internetseite ([www.sucht-am-arbeitsplatz.de](http://www.sucht-am-arbeitsplatz.de)), dass es darüber hinaus Untersuchungen gebe, die darauf hindeuten, dass sich eine Einrichtung interner Beratung für Unternehmen rechnet.

**So gehen Sie am besten vor:** In Ihrem Unternehmen stellen Sie einen geeigneten Ansprechpartner (mehr dazu siehe unten) bereit, der Ihre Mitarbeiter beraten kann. Je nach Betriebsgröße kann dieser haupt- oder nebenamtlich die betriebliche Suchtprävention verantworten. Der DHS zufolge übernimmt Ihr Suchtberater bzw. Ansprechpartner unter anderem:

- ▶ die Beratung Ihrer Mitarbeiter, die durch Suchtmittel aufgefallen sind, sowie Ihrer Führungskräfte im Umgang mit auffälligen Kollegen,
- ▶ die Unterstützung Ihrer Mitarbeiter hinsichtlich Hilfsangeboten und die Vermittlung in externe Facheinrichtungen,
- ▶ die Zusammenarbeit mit Ihrer ggf. hauptamtlichen Ansprechperson sowie anderen Mitarbeitern des Gesundheitsmanagements in Ihrem Unternehmen,
- ▶ die Mitwirkung an Maßnahmen Ihrer betrieblichen Suchtprävention und Gesundheitsförderung,
- ▶ die Mitarbeit in Arbeitskreisen sowie fachlichen Netzwerken außerhalb des Unternehmens und Kontakt zur regionalen Suchthilfe.



Darüber hinaus rät die DHS dazu: Ein hauptamtlicher Berater sollte einen Hochschulabschluss der Fachrichtung Psychologie, Pädagogik, Soziologie, Sozialpädagogik oder Sozialarbeit vorweisen. Alternativ kann auch eine vergleichbare Berufsqualifikation ausreichen. Darüber hinaus: Achten Sie auch auf entsprechende Beratungskompetenzen. Diese sind ebenso wichtig. Für nebenamtliche Ansprechpersonen gelte: Diese sollten für die Übernahme von Beratungsaufgaben in Suchtangelegenheiten persönlich geeignet sein und die nötige fachliche Qualifikation mitbringen. So kann Ihr Berater den Anforderungen der betrieblichen Suchtprävention gerecht werden. ▼

### KOMPAKT

- *Doping im Unternehmen beugen Sie mit Stressabbau vor. Schaffen Sie eine positive Arbeitsatmosphäre in Ihrem Betrieb. Geben Sie Mitarbeitern Klarheit und Sicherheit über die berufliche Perspektive im Unternehmen.*
- *Achten Sie vor allem auf die Arbeitssicherheit. Alkoholisierte oder unter Suchtmitteln stehende Mitarbeiter stellen für sich und andere eine Gefahr dar. Betroffene dürfen keinesfalls weiter arbeiten. Sorgen Sie für eine sichere Heimfahrt – nur in Begleitung.*
- *Schaffen Sie personelle Ressourcen für die Suchtprävention in Ihrem Unternehmen. Ein verantwortlicher Mitarbeiter kann als Berater fungieren und über Suchtproblematiken aufklären.*