

Suchtmittelkonsum im Betrieb

Informationen für Führungskräfte



A 003-1
Stand: Februar 2012

Inhaltsverzeichnis dieses Ausdrucks

Titel	3
1 Führungskräfte sind zum Handeln verpflichtet	3
1.1 Rechtliche Vorgaben	3
1.2 Rechtspflichten	3
1.3 Anzeichen einer möglichen Suchterkrankung	4
1.4 Richtig reagieren	5
2 Handlungsempfehlungen	5
2.1 Aktiv werden	5
2.2 Gesprächsführung	6
2.3 Gesprächsvorbereitung	7
3 Angebote der BG RCI	9
Sonstiges	11

1 Führungskräfte sind zum Handeln verpflichtet

1.1 Rechtliche Vorgaben

Unternehmer und Führungskräfte haben eine umfassende Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit.

Das beinhaltet insbesondere:

- **Technische Maßnahmen**
Geeignete und sicherheitsgerechte Arbeitsmittel auswählen.
- **Organisatorische Maßnahmen**
Sicherheitsorganisation, die den Gefahren und der Größe des Betriebes gerecht wird, aufbauen und unterhalten.
Für sicheres und gesundheitsgerechtes Verhalten sorgen, vor allem durch Gefährdungsbeurteilung, Betriebsanweisungen und Unterweisungen.
Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen überprüfen.
- **Personelle Maßnahmen**
Für die jeweilige Aufgabe geeignete Mitarbeiter auswählen.

Dazu gehört auch die Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern.

1.2 Rechtspflichten

Der Unternehmer

- darf Beschäftigte, die nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, nicht mit dieser Arbeit beschäftigen (§ 7 Abs. 2 der BGV A1).

Die Beschäftigten

- sind verpflichtet, für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen (§ 15 Abs. 1 des ArbSchG).
- sind auch verpflichtet, für die Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind (§ 15 Abs. 1 des ArbSchG).
- 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. Das gilt auch für die Einnahme von Medikamenten (§ 15 Abs. 2 und 3 der BGV A1).



Merkblatt A 003
Suchtmittelkonsum im Betrieb



Merkblatt A 006
Verantwortung im Arbeitsschutz

1.3 Anzeichen einer möglichen Suchterkrankung

Arbeitsverhalten

- Leistungsminderung, Fehlerhäufigkeit nimmt zu.
- Schwankungen bei Arbeitsleistung.
- Konzentrations- und Aufmerksamkeitsprobleme.
- Verpasste Termine, häufiges Zuspätkommen.
- Häufiges unbegründetes Entfernen vom Arbeitsplatz.
- Häufiges Kurzzeitfehlen (nach Wochenenden).
- Vermeiden von Kontakten mit Vorgesetzten.

Äußeres Erscheinungsbild

- Nervosität und Händezittern bei Abstinenz.
- Alkoholfahne oder Versuche, diese zu überdecken (z. B. mit Pfefferminz, Mundwasser, Parfum).
- Schweißausbrüche, gerötete Gesichtspartien, glasige Augen, aufgedunsenes Aussehen.
- Ungepflegtes Äußeres.

Persönliches Verhalten

- Unzuverlässigkeit, Unpünktlichkeit.
- Starke Stimmungsschwankungen, Gereiztheit, Verkrampfungen, Überreaktionen.
- Risikobereitschaft, Niedergeschlagenheit.
- Alkoholkonsum zu unpassenden Gelegenheiten.
- Schwierigkeiten mit Vorgesetzten und Kollegen.

Es ist keine Schande, suchtkrank zu sein.
Eine Schande ist es, wegzusehen und nichts zu tun.

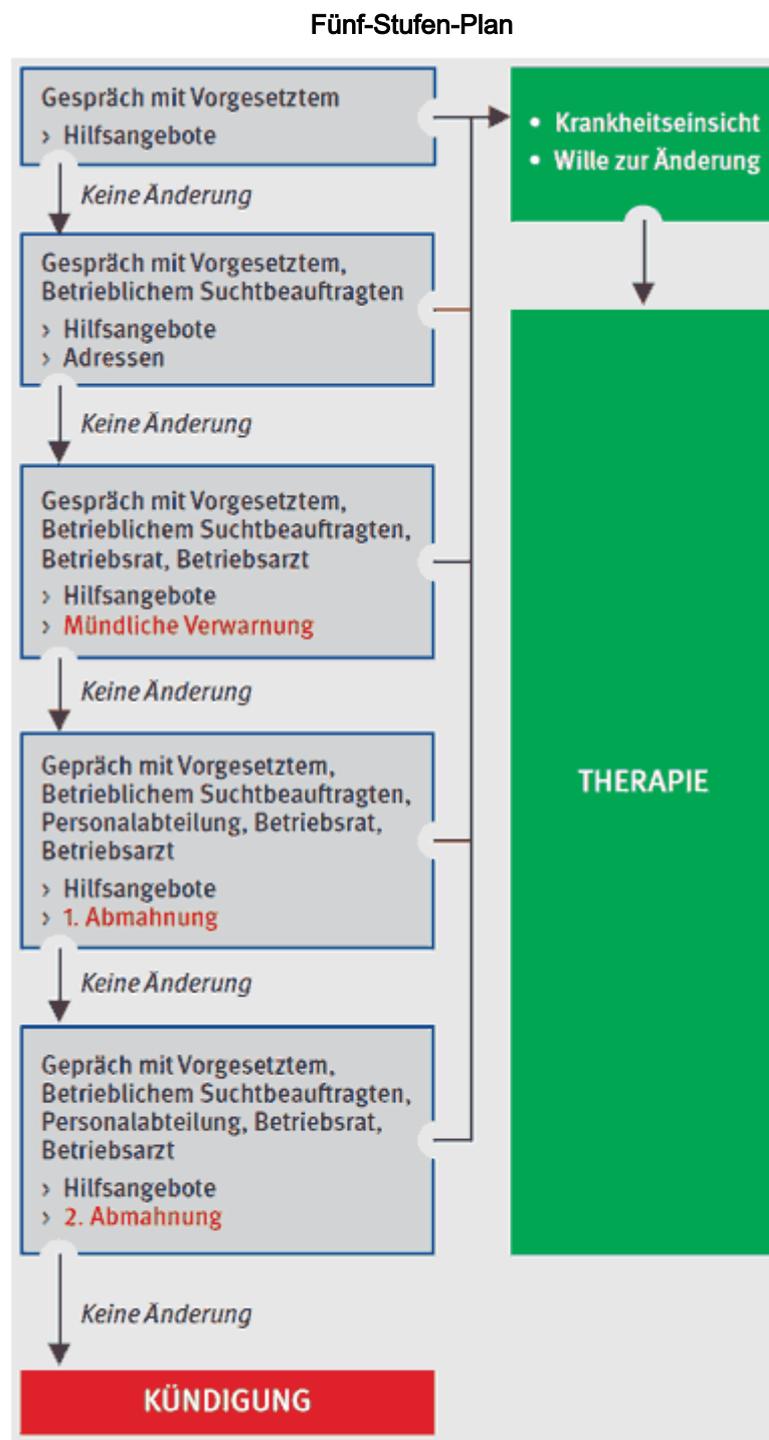


1.4 Richtig reagieren

- Wenn Sie nichts tun bzw. „Die Augen verschließen“, verfestigen Sie den Kreislauf der Sucht: Sie verhalten sich „co-abhängig“, indem Sie die Krankheit durch Ihr Wegsehen im Weiterbestehen unterstützen.
Durchbrechen Sie den Teufelskreis!
- Sie üben eine Vorbildfunktion aus und haben eine Fürsorgepflicht.
Handeln Sie!
- **Informieren Sie sich** jedoch, bevor Sie handeln:
 - Gibt es im Betrieb eine abgestimmte Vorgehensweise in einem solchen Fall?
 - Besteht ein Stufenplan (ähnlich dem unter 2.1) oder eine Betriebsvereinbarung?
 - Welche inner- und außerbetrieblichen Hilfsangebote (Institutionen) können Sie dem auffälligen Mitarbeiter benennen?
- Bei beobachteten Auffälligkeiten ist von Ihnen als Führungsperson ausgehend ein **erstes Gespräch** zu führen; nicht von Kollegen oder Suchtbeauftragten.
- Es muss sich nach einer Frist ggf. ein erweitertes Gespräch anschließen, wenn es zu erneuten Auffälligkeiten gekommen ist. Es soll ein **konstruktiver Leidensdruck** aufgebaut werden: Hilfsangebote einerseits, aber Konsequenz im Einhalten von Folgen wie Verwarnung, Abmahnung und Kündigung andererseits.
- Der unter 2.1 abgebildete **Fünf-Stufen-Plan** kann Ihnen als Anhaltspunkt für eine angebrachte Vorgehensweise dienen. Setzen Sie sich im Zweifelsfall mit uns in Verbindung.

2 Handlungsempfehlungen

2.1 Aktiv werden



2.2 Gesprächsführung

- Bereiten Sie sich schriftlich auf das Gespräch vor.

- Der Gesprächspartner muss nüchtern sein!
- Konfrontieren Sie nur mit beobachtetem Verhalten („Fahne“, Unpünktlichkeit etc.), nennen Sie Fakten.
- Beziehen Sie sich auf konkrete Zeitpunkte und Begebenheiten – keine Gerüchte.
- Stellen Sie keine Diagnose („Sie sind ein Alkoholiker!“), sondern äußern Sie lediglich den Verdacht, dass das beobachtete Fehlverhalten in Bezug zu einer Alkoholproblematik stehen kann.
- Machen Sie klar, dass Ihnen der Mitarbeiter wichtig ist und Sie helfen wollen.
- Kündigen Sie disziplinarische Maßnahmen bei weiteren Auffälligkeiten an (und halten Sie diese unbedingt ein!).
- Vereinbaren Sie Auflagen, die der Betroffene erfüllen kann und kontrollieren Sie diese.
- Halten Sie alle Vereinbarungen schriftlich fest.
- Stellen Sie das Aufsuchen professioneller Hilfe als die entscheidende, wichtige Maßnahme klar.
- Bleiben Sie konsequent, lassen Sie sich von der Leidensgeschichte des Betroffenen nicht ablenken.
- Seien Sie höflich, menschlich, aber unmissverständlich.
- Schaffen Sie ein gutes Gesprächsklima, sprechen Sie nicht „zwischen Tür und Angel“ an.
- Behalten Sie Ihren roten Faden für den Gesprächsverlauf im Blick.

2.3 Gesprächsvorbereitung

- Was ist das Ziel des Gesprächs?

- Was genau gibt Anlass zur Sorge?

- Warum ist eine Veränderung notwendig (Auswirkungen des Verhaltens)?

- Welches Verhalten soll die Person ändern?

- **Wie oft haben Sie bereits mit ihr gesprochen?**

- **Veränderungen seit dem letzten Gespräch?
Wurden die Vereinbarungen eingehalten?**

- **Welches Hilfsangebot können Sie machen?**

- **Welche Möglichkeit der Veränderung sieht die/der Betroffene?**

- **Welche Konsequenzen hat es, wenn die Person ihr Verhalten nicht ändert?**

- **Neu getroffene Vereinbarungen?**

- **Termin für das nächste Gespräch?**

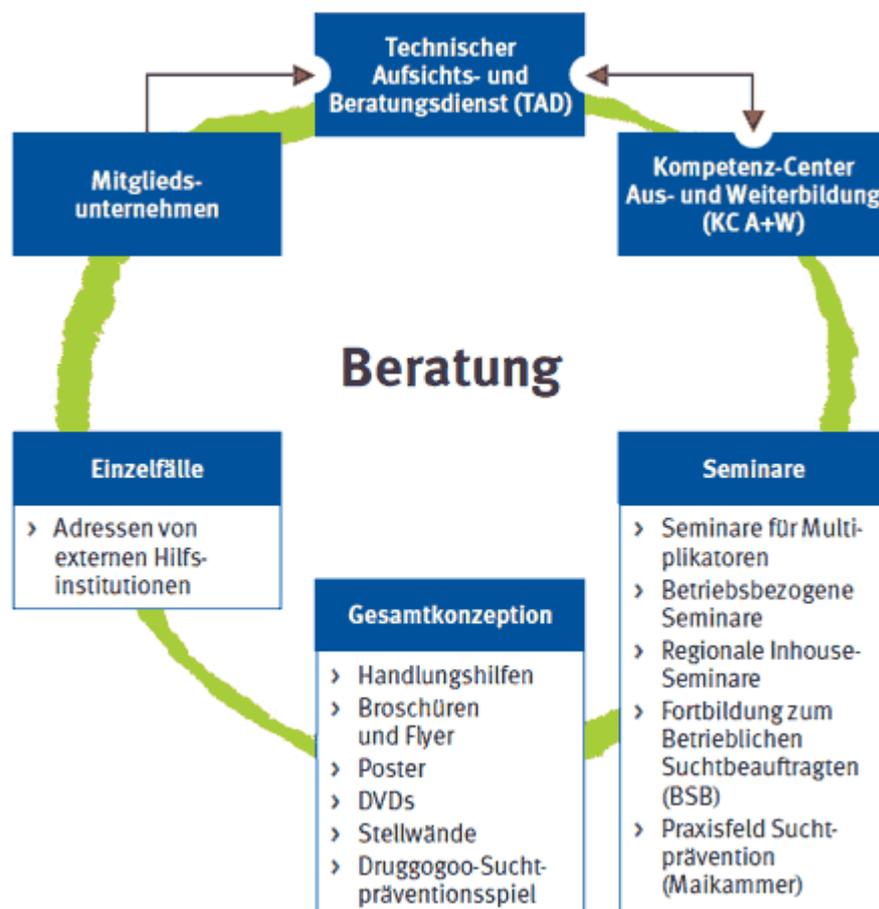
Ausführliche Hinweise zur Vorbereitung auf ein solches Gespräch finden Sie im Anhang 2 des Merkblatts „Suchtmittelkonsum im Betrieb“ (A 003).

3 Angebote der BG RCI

Möchte ein Betrieb die Suchtproblematik auf breiter Basis – über die Einzelfallbehandlung hinaus – aktiv aufgreifen, bietet die BG RCI durch folgende Angebote Hilfestellungen:

- Erstberatung
- Seminare für betriebliche Multiplikatoren und besondere Zielgruppen
- Informationsmaterialien
- Vermittlung von Adressen
- Stand auf Aktionstagen
- Suchtpräventions- und -informationsspiel „Druggogoo“

Information über das Seminarangebot unter www.bgrci.de



Weitere Medien:

- Merkblatt A 003
- Informationswand „Suchtmittelprävention im Betrieb“

- Plakate
- Video, DVD, CD-ROM

Praxisfeld Suchtprävention in Maikammer



Kontakt

Ansprechpartner für Ihren Betrieb in der Branchenprävention der BG RCI:

Vorname, Name:

Tel.:

E-Mail:

Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie

Zentrum für Arbeitssicherheit

Haus Maikammer
Obere Mühle 1,67487 Maikammer
Tel.: 06321 588-0

E-Mail: ausbildung-maikammer@bgrci.de
E-Mail an Frau Schreiber-Costa: sabine.schreiber-costa@bgrci.de

Haben Sie zu dieser Kleinbroschüre Fragen, Anregungen, Kritik?

Dann nehmen Sie bitte mit uns Kontakt auf.

- Schriftlich:
Berufsgenossenschaft Rohstoffe und chemische Industrie,
Prävention, Wissens- und Informationsmanagement
Postfach 10 14 80, 69004 Heidelberg
- Kontaktformular im Internet:
www.bgrci.de/kontakt-schriften
- E-Mail: praevention@bgrci.de