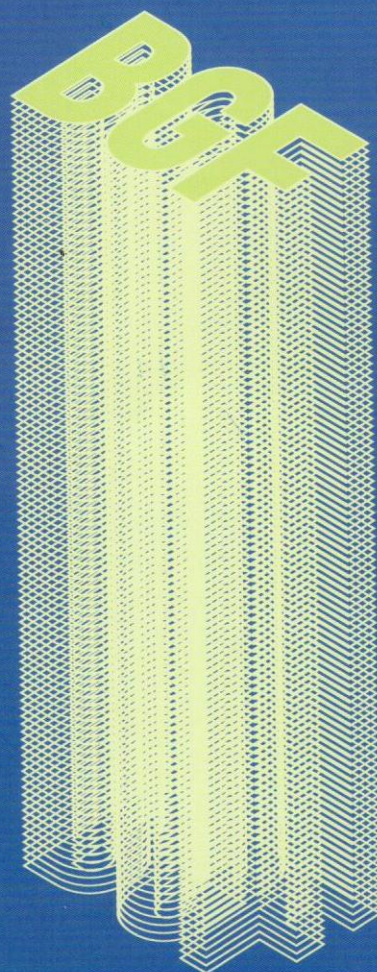
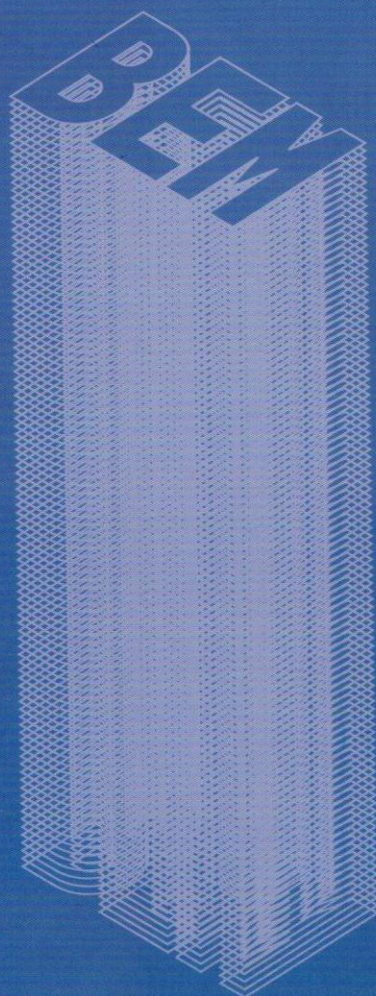
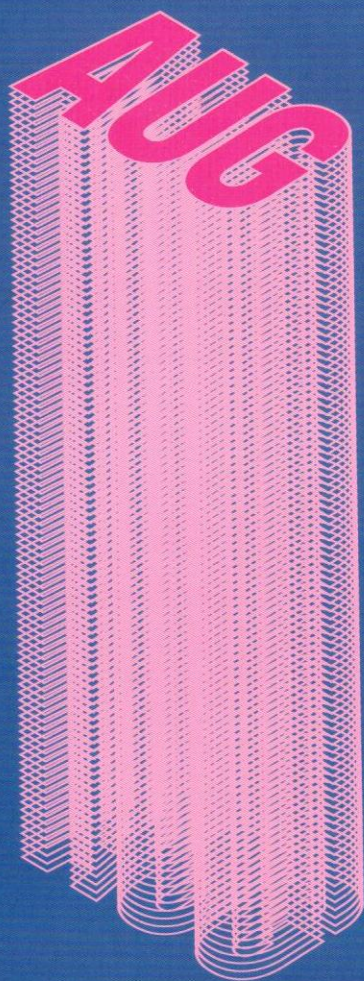


32

Gut zu Fuß
ORTHOPÄDISCHE ASPEKTE BEI
DER SCHUHAUSWAHL

54

Kultur vor Compliance
WARUM ARBEITSSICHERHEIT MEHR IST ALS
NUR REGELEINHALTUNG



Die drei Säulen der betrieblichen Gesundheit



3. Säule: BGF

Suchtprävention – weit mehr als nur Schutz für Betroffene

Während Arbeitgeber verpflichtet sind, Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu ergreifen und ihren Mitarbeitern im Bedarfsfall ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) anzubieten, ist die Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ein freiwilliges Angebot. Es kann sich jenseits von Obstkörben und Fitnesskursen aber lohnen, wie das Beispiel der Suchtprävention zeigt.

Text: Petra Zander

AUF DEN PUNKT

- Suchtprävention sollte ein zentraler Baustein der Betrieblichen Gesundheitsförderung sein
- Sie schützt nicht nur die Beschäftigten, sondern trägt zur Gesundheit, Sicherheit, Produktivität und damit insgesamt zum Unternehmenserfolg bei
- Für die Umsetzung ist ein ganzheitlicher Ansatz, der in der Unternehmensstrategie verankert ist, entscheidend

Der Begriff Sucht ist weit gefasst. Er beinhaltet die Abhängigkeit von – legalen wie auch illegalen – Suchtmitteln. Darüber hinaus umfasst er laut Bundesgesundheitsministerium aber auch Verhaltensweisen, die nicht von Rauschmitteln oder anderen Stoffen verursacht sind. Darunter fallen zum Beispiel pathologisches Glücksspiel oder exzessiver Internetgebrauch. Auch solche Abhängigkeiten können zu erheblichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen. Sie können sogar die Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen und somit ein Sicherheitsrisiko darstellen.

Suchtprävention ist also nicht nur entscheidend für die Gesundheit der Beschäftigten. Auch für Unternehmen sollte sie ein Thema sein. Erst recht, weil das Spektrum an Suchtmitteln heute so breit ist wie nie zuvor.

Die Bedeutung des Handlungsfelds Suchtprävention

Spätestens, wenn die Sicherheit und Gesundheit des Betroffenen oder seiner Kollegen gefährdet sind, haben Unternehmen die Pflicht, Maßnahmen zu ergreifen (siehe DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“). Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber spricht aber eine Reihe von Gründen dafür, es gar nicht so weit kommen zu lassen und sich einer umfassenden Suchtprävention zuzuwenden. Sie wirkt auf verschiedenen Ebenen:

Gesundheit der Mitarbeiter

Früherkennung und Prävention: Suchtverhalten entwickelt sich oft schleichend. Durch Präventionsmaßnahmen

kann frühzeitig interveniert werden und schwerwiegende Folgen von problematischem Konsumverhalten – zum Beispiel der Umgang mit Alkohol, Zigaretten, Drogen, Medikamenten oder auch digitalen Medien – lassen sich vermeiden.

Psychische und physische Gesundheit: Ein Suchtmittelmissbrauch belastet die Gesundheit der Betroffenen und erhöht das Risiko für Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Leberprobleme oder psychische Störungen. Aber auch nicht stoffgebundene missbräuchliche oder abhängige Verhaltensweisen wirken sich negativ auf Körper, Geist und Seele aus.

Sicherheit am Arbeitsplatz

Gefahr durch beeinträchtigte Arbeitsfähigkeit: Der Konsum von Suchtmitteln kann die Reaktionszeit, Konzentration und Entscheidungsfähigkeit beeinträchtigen, was in vielen Branchen – insbesondere in der Produktion, im Verkehr oder im Bauwesen – ein erhebliches Sicherheitsrisiko darstellt. Und das nicht nur für die Person, sondern auch für Kollegen.



Unfallverhütung: Suchtfreie Mitarbeiter reduzieren das Risiko von Arbeitsunfällen, die durch Unachtsamkeit oder eingeschränkte Leistungsfähigkeit verursacht werden.

Betriebswirtschaftliche Aspekte

Reduzierung von Fehlzeiten: Suchtbedingte Ausfälle verursachen hohe Kosten. Laut der AOK Rheinland/Hamburg sind im Jahr 2022 Berufstätige allein infolge von Alkoholkonsum so lange arbeitsunfähig gewesen wie nie zuvor: 15,3 Tage je 100 Versicherte.

Produktivität erhalten/steigern: Ein suchtfreies Arbeitsumfeld verbessert die Arbeitsleistung und verringert die Fehlerquote. Eine Suchterkrankung kann sich hingegen negativ auf die

Zusammenarbeit im Team auswirken und die Effektivität senken.

Verminderung von langfristigen Ausfällen und Fluktuation: Durch gezielte Prävention und Unterstützung bleiben betroffene Beschäftigte länger im Unternehmen und benötigen weniger langfristige Rehabilitationsmaßnahmen. Kosten für Stellenneubesetzungen und Einarbeitungszeiten können so reduziert werden.

Gesellschaftliche Verantwortung/ CSR (Corporate Social Responsibility)

Förderung des Wohlbefindens: Unternehmen tragen eine soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter. Durch Prävention und Unterstützung schaffen sie ein

gesundes und unterstützendes Arbeitsumfeld.

Stärkung der Unternehmenskultur: Offene Gespräche über schwierige Themen wie Sucht fördern Vertrauen und stärken den Zusammenhalt im Team. Also raus aus der Tabuzone, um zu informieren, aber auch zu sensibilisieren.

Positive Effekte auf die Unternehmenskultur

Sensibilisierung und Respekt: Maßnahmen zur Suchtprävention fördern den Dialog über sensible Themen und schaffen ein Klima der Wertschätzung.

Attraktivität des Unternehmens: Eine ganzheitliches BGF, das auch Suchtprävention professionell einbezieht, ist ein Zeichen der Wertschätzung. Es macht das Unternehmen für Fachkräfte und Bewerber attraktiver.

Ansätze zur Suchtprävention

Eine erfolgreiche Suchtprävention verfolgt zwei Ansätze:

Verhältnisprävention

Bei der Verhältnisprävention liegt der Fokus auf der Gestaltung von gesundheitsförderlichen Strukturen und Arbeitsbedingungen.

Im Einzelnen sind das zum Beispiel Maßnahmen zur:

- Reduzierung von Stressoren und Überbelastung am Arbeitsplatz, beispielsweise mithilfe der Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Analyse von Gefährdungen, Belastungen, Ressourcen), aber auch durch Arbeitszeitmodelle





So viele Menschen sind in Deutschland abhängig



(Glücks-)Spiel

4,6
Mio.



Zigaretten

4,4
Mio.



Medikamente
(mit Opioiden)

2,9
Mio.



Alkohol

1,6
Mio.



Cannabis

309
Tsd.

Quellen: DHS Jahrbuch Sucht 2024, Glücksspielatlas Deutschland 2023

-
- Schaffung einer gesundheitsförderlichen Unternehmenskultur
 - Etablierung klarer Betriebsvereinbarungen und anderer Regeln zum Umgang mit Suchtmitteln

Verhaltensprävention

Die Verhaltensprävention ist auf das individuelle Verhalten der Mitarbeiter fokussiert.

Im Einzelnen sind die Maßnahmen zur:

- Aufklärung über Risiken und Folgen von Suchtverhalten
- Förderung von Stressbewältigungskompetenzen und gesundem Verhalten
- Unterstützung für Betroffene durch Beratungsangebote

Generell ist es schwierig, Menschen mit Suchtproblemen auf ihr Suchtverhalten und die damit zusammenhängenden Probleme bei der Arbeit anzusprechen. Wichtig ist daher die Vorbereitung auf solche Gespräche. Die Betroffenen reagieren sehr individuell, aber meist mit einem Abwehrverhalten, das in der Regel das Problem völlig negiert oder zumindest verharmlost.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist zu beachten, dass eine sehr frühzeitige Intervention problematisch sein kann, da es in das Persönlichkeitsrecht des Individuums eingreift. Prävention ist wichtig, aber das Recht geht vor! Und wenn jemand arbeitsrechtlich nichts falsch gemacht hat, kann der Arbeitgeber auch nicht eingreifen.

Kann das eigene Unternehmen keine Ressourcen stellen, helfen Netzwerke und Beratungsstellen. Auch schon vor einem konkreten Fall ist es ratsam, Informationen zum jeweiligen regionalen Netzwerk für Anlauf- und Hilfestellen zusammenzutragen und verfügbar zu machen.

Um eine bestmögliche Wirkung zu entfalten, sollten die Maßnahmen ineinandergreifen, ein systemischer Ansatz forciert werden. Dazu bietet es sich an, zunächst ein Suchtpräventionsprogramm aufzustellen.

Bausteine eines Suchtpräventionsprogramms

Ein systemischer Ansatz berücksichtigt, dass Suchtprävention keine einmalige Sache, sondern ein kontinuierlicher Pro-

zess ist. Er sollte als Teil des BGF in der Unternehmensstrategie verankert sein. Die folgenden Punkte tragen zur Etablierung eines Präventionsprogramms bei.

Sensibilisierung und Aufklärung

- **Workshops und Schulungen:** Über Suchtgefahren, Schutzfaktoren und Unterstützungsangebote informieren.
- **Kommunikation:** Interne Kanäle wie Newsletter oder Intranet nutzen, um regelmäßig über Themen wie Alkohol am Arbeitsplatz, gesunde Stressbewältigung oder digitale Balance zu informieren.
- **Sucht-Selbsttests:** Anonyme Tests können Beschäftigten eine erste Selbsteinschätzung ermöglichen.

Einbindung der Führungskräfte

- **Schulung:** Führungskräfte sollten lernen, Anzeichen von Sucht bei anderen zu erkennen, konstruktiv anzusprechen und auf Unterstützungsangebote zu verweisen.
- **Vorbildfunktion:** Führungskräfte, die ein gesundes Verhalten vorleben, prägen die Unternehmenskultur.

Individuelle Unterstützung

- **Beratungsangebote:** Bereitstellung anonym zugänglicher Beratung über interne oder externe Stellen (zum Beispiel betriebliche Sozialberatung, EAP-Programme).
- **Intervention:** Klare Handlungsleitlinien für den Umgang mit suchtgefährdeten oder betroffenen Mitarbeitern entwickeln.

Arbeitsplatzgestaltung

- **Stressreduktion:** Eine ausgewogene Work-Life-Balance ermöglichen, am besten mit flexiblen Arbeitszeiten und sinnvollen Pausenregelungen.
- **Kultur des Wohlbefindens:** Ein Arbeitsklima fördern, das Wertschätzung, Zusammenarbeit und Offenheit unterstützt.

Richtlinien und klare Regelungen

- **Betriebsvereinbarungen:** Beispielsweise den Umgang mit Alkohol auf Betriebsfeiern klären.
- **Notfallpläne:** Ein Vorgehen für den Umgang mit akuten Suchtproblemen oder Vorfällen entwickeln.

Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Beschäftigte sollten nicht aus Angst vor Diskriminierung zögern, Hilfsangebote

anzunehmen. Einer Stigmatisierung ist daher entgegenzuwirken. Zudem bedarf es eines hohen Maßes an Diskretion und Vertraulichkeit, um Vertrauensprobleme abzubauen. Die Bereitschaft und somit Akzeptanz zur Teilnahme hängt stark von der Unternehmenskultur ab.

Eine Kultur der Offenheit kann ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Suchtprobleme ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden können. Die Maßnahmen zur Suchtprävention sollten mit anderen BGF-Handlungsfeldern abgestimmt sein, damit sich ein stimmiges, ganzheitliches Gesamtkonzept ergibt.

Beispiel für eine systemische Umsetzung

1. Kick-off: Führungskräfte und Belegschaft werden über das Thema Suchtprävention informiert.

2. Workshops: Stressbewältigung und gesunde Gewohnheiten werden in Teams trainiert, Führungskräfte geschult.

3. Beratung und Intervention: Externe Hotline oder betriebliche Sozialberatung wird eingerichtet.

4. Evaluation: Halbjährlich Feedback einholen und anpassen. ■

Arbeitsplatz ist kein Therapieplatz

Von den Präventionsmaßnahmen abzugrenzen sind akute Hilfen und Unterstützung in Suchtfällen. Der Arbeitgeber hat eine Fürsorgepflicht gegenüber dem Betroffenen und muss auch die anderen Mitarbeiter schützen. Dennoch ist der Arbeitsplatz kein Therapieplatz. Sucht ist eine behandlungsbedürftige Krankheit. Und auch wenn bei jemandem Anzeichen einer Sucht vermutet werden, stellen dafür ausgebildete Experten wie Ärzte die Diagnosen. In den betrieblichen Alltag gehört das nicht.

Weiterführende Infos im Internet:

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA):

www.bzga.de/was-wir-tun/suchtpraevention/

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS):

www.dhs.de

In einer Kultur der Offenheit können Suchtprobleme ohne Angst vor Sanktionen angesprochen werden.

DIE AUTORIN:

Die Diplom-Volkswirtin und Wirtschaftspsychologin **Petra Zander** leitet beim Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI) den Fachbereich Psyche. Außerdem ist sie Geschäftsführerin der Unternehmensberatung „Wachstum für Mensch und Organisation“.

www.wfmo.de