



## GPV-Forum 15.10.2015

### Sucht am Arbeitsplatz

### Sucht am Arbeitsplatz



- Man schaut weg, spricht über die betroffenen Personen, aber nicht mit ihnen
- Sucht als Tabuthema in unserer Gesellschaft und im Arbeitsleben – falsche Rücksichtnahme und Zurückhaltung – ein Teufelskreis der erschwert betroffenen Menschen frühzeitig zu helfen
- Helfen bedeutet Hinschauen und nicht Ignorieren



## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



Die Deutsche Hauptstelle gegen die Suchtgefahren (DHS) geht davon aus, dass 5 % aller Beschäftigten alkoholkrank und 10 % alkoholgefährdet sind.

Zum Beispiel kostet durch Alkohol verursachte Arbeitsunfähigkeit im Jahr 2,7 Mrd. Euro.

1,8 Mio. Menschen in der Bundesrepublik sind alkoholabhängig

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



2 Mio. gelten als medikamentenabhängig.



Aber auch Verhaltensüchte, wie zum Beispiel Pathologisches Glücksspiel oder Medien- und Internetsucht zeigen im betrieblichen Alltag ihre Wirkung.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



Suchtmittelmissbrauch und Abhängigkeit wirkt sich auf die zwischenmenschlichen Beziehungen im Berufsalltag aus und beeinflusst das Leistungsverhalten, was nicht selten zu Belastungen von Betroffenen, Angehörigen, Kollegen und Vorgesetzten führt.

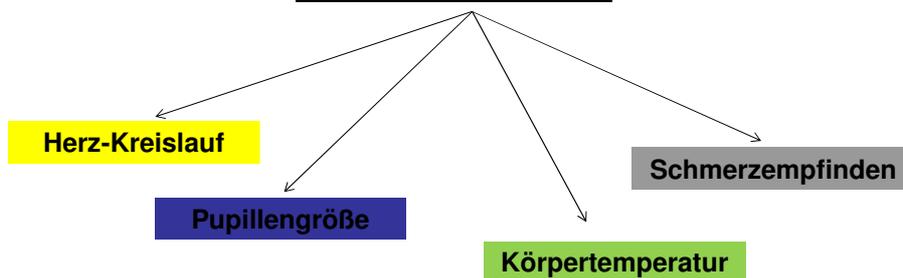
## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Körperliche Wirkung



**Sucht am Arbeitsplatz**

 **Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen** 

**Psychotrope Wirkung**  
griechisch: „auf die Seele wirkende“, psychische Prozesse beeinflussend

Diagramm zur Psychotropen Wirkung:

```

graph TD
    A[Psychotrope Wirkung] --> B[halluzinogen]
    A --> C[entaktogen/  
empathogen]
    A --> D[Stimulierend oder  
sedierend]
    A --> E[euphorisierend]
  
```

© Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V.

**Sucht am Arbeitsplatz**

 **Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen** 

**Erkennungsmerkmale**

- Suchtspezifisch
- Betriebsspezifisch
- Merkmale am Arbeitsverhalten
- Individuelle Merkmale

© Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V. Seite 8

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



Die von Suchterkrankungen betroffenen Menschen sind häufig über langen Zeitraum nicht in der Lage, aus eigener Motivation heraus Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Auch im System der Betroffenen zeigt sich Hilflosigkeit und Co-Abhängiges Verhalten.

Oft wird über die Betroffenen gesprochen und nicht mit ihnen.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



Wenn es um Suchtprobleme im Unternehmen geht, kommt den Führungskräften eine zentrale Bedeutung zu, denn suchtmittelauffällige Mitarbeiter/-innen fordern die Wahrnehmung der Führungsverantwortung in besonderem Maße.



## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



Im Rahmen eines Gesamtkonzepts Betriebliche Suchtprävention kann betroffenen Mitarbeitern durch frühzeitig und nachhaltig gesetzte Orientierungshilfe wirksam begegnet werden.

- Regelungen können durch *Dienstvereinbarungen* /*Betriebsvereinbarung* begründet werden
- Regelungen im individuellen *Arbeitsvertrag* möglich
- Ausnahmsweise greift das *Direktionsrecht* des Arbeitgebers (z.B. bei Tätigkeiten in sicherheitsrelevanten Bereichen)



## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Arbeitsschutzgesetz

- Der *Arbeitgeber* hat für das Leben und die Gesundheit aller im Betrieb tätigen Arbeitnehmer Sorge zu tragen
- Die *Beschäftigten* sind verpflichtet:
  - für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit Sorge zu tragen
  - auch für Sicherheit und Gesundheit der Personen zu sorgen, die von ihren Handlungen oder Unterlassungen bei der Arbeit betroffen sind
  - jede festgestellte Gefahr unverzüglich zu melden

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (BGV)

#### „Allgemeine Vorschriften“ (BGV A 1):

##### § 15 Absatz 2 u. 3:

„Versicherte 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.“ (2)

Absatz 2 gilt auch für die Einnahme von Medikamenten. (3)

##### § 07 Absatz 2:

„Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Mögliche rechtliche Konsequenzen

#### ▪ Wegfall des Unfallversicherungsschutzes für den Mitarbeiter

...wenn suchtmittelbedingt keine dem Unternehmen förderliche Leistung erbracht werden kann.

...wenn Suchtmittelkonsum die rechtlich wesentliche Unfallursache ist.

#### ▪ Schadensersatzpflicht für den Mitarbeiter

...für fahrlässig oder vorsätzlich verursachte Sach- und Körperschäden

#### ▪ Gegebenenfalls Regressmöglichkeit der BG

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Mögliche Konsequenzen für Mitarbeiter und Vorgesetzte

- Arbeitsrechtlich
- Strafrechtlich



## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Mögliche rechtliche Konsequenzen

- **Schadenersatzpflicht für den Vorgesetzten**  
...für fahrlässig oder vorsätzlich verursachte Sach- und Körperschäden
- **Regressanspruch der BG**  
...wenn Vorgesetzter einen Mitarbeiter weiterarbeiten lässt, obwohl er erkannt hat, dass dieser durch Suchtmittelwirkung für sich und andere ein erhebliches Unfallrisiko darstellt.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Mögliche rechtliche Konsequenzen

- Strafrechtliche Konsequenzen für den Vorgesetzten
- ...wegen fahrlässiger Körperverletzung oder Tötung, wenn infolge eines pflichtwidrigen Unterlassens ein Unfall eintritt, der durch rechtzeitiges Eingreifen hätte vermieden werden können.
- Fahrlässig handelt, wer trotz Anhaltspunkten für Suchtmittelkonsum duldet, dass der Arbeitnehmer weiterarbeitet.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Beamtenrechtliche Regelungen

Regelung von Missbrauch von Suchtmitteln:

- nach dem BBG
- nach der BDO

Ein einmaliger übermäßiger Alkoholenuss ist dann als Verstoß gegen die Pflicht zu werten, wenn während des Dienstes eine Blutalkoholkonzentration (BAK) von mindestens 0,5 ‰ gegeben ist.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Beamtenrechtliche Regelungen

- Der Beamte hat sich mit voller Hingabe seinem Beruf zu widmen.
- Er hat sich seine Dienstfähigkeit zu erhalten.
- Im Falle des Verlustes ist er gehalten, sie wieder herzustellen.
- Er hat alles zu unterlassen, was seine Dienstfähigkeit vorübergehend oder gar auf Dauer beeinträchtigt oder gar ganz zerstört.
- Er hat alles zu unternehmen, was der Wiederherstellung dieser Dienstfähigkeit dient.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Beamtenrechtliche Regelungen

- Das Verhalten des Beamten innerhalb und außerhalb des Dienstes muss der Achtung und dem Vertrauen gerecht werden, die sein Beruf erfordert
- Sein Trinkverhalten so zu steuern, dass man nicht in den Ruf gerät, der mit der Amtsstellung nicht zu vereinbaren ist.
- Alkoholbedingte Straftaten zu unterlassen.
- Der Beamte ist verpflichtet, die von seinem Vorgesetzten erlassenen Anordnungen auszuführen und die Richtlinien zu befolgen.

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Pflichten des Vorgesetzten

- Verantwortung für ordnungsgemäßen Produktions-/Betriebsablauf
- Verantwortung für Arbeitssicherheit
  - Fürsorgepflicht gegenüber Mitarbeitern
  - Durchführung von Gefährdungsanalysen
  - Unterrichtung und Unterweisung (§ 4, BGV A1)
  - Dokumentation
  - Auswahl geeigneter und qualifizierter Mitarbeiter
  - Durchsetzung des Beschäftigungsverbots, wenn Mitarbeiter erkennbar nicht in der Lage sind, ihre Arbeit gefahrlos auszuführen (§ 7 Abs. 2, BGV A1)

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Beschäftigungsverbot - BGV § 7, 2

- Zur Durchsetzung des Beschäftigungsverbot reicht die subjektive Einschätzung des Vorgesetzten!
- Der Vorgesetzte hat gegebenenfalls dafür zu sorgen, dass der Mitarbeiter sicher nach Hause kommt!
- Der Vorgesetzte sollte bei Bedarf den betriebsärztlichen Dienst und/oder den Betriebsrat/Personalrat dazu ziehen.

## Sucht am Arbeitsplatz




### Das interne Hilfesystem

- Arbeitskreis Gesundheit (Sucht)
- Betriebsärztlicher Dienst
- Sozialdienst
- Ansprechpartner Sucht

### Das externe Hilfesystem

- Suchtberatungsstellen
- Suchtfachambulanzen
- Entgiftungsstationen
- Fachkliniken
- Selbsthilfe

© Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V. Seite 23

## Sucht am Arbeitsplatz




### Handlungsbereitschaft fördern - Notwendigkeiten

- suchtbedingte Probleme zu ignorieren oder zu verharmlosen begünstigt den Krankheitsverlauf.
- das Fehlverhalten dauert an, die Probleme für alle Beteiligten nehmen zu.
- eine wirksame Hilfe für betroffene Mitarbeiter ist das konsequente und transparente Verhalten des Vorgesetzten aber auch der Kollegen
- abwehrende Reaktionen des betroffenen Mitarbeiters sind die Regel und müssen gerade zu Beginn einkalkuliert werden
- konsequentes Handeln kann zu einem positiv wirksamen Entscheidungsdruck führen

© Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V. Seite 24

## Sucht am Arbeitsplatz

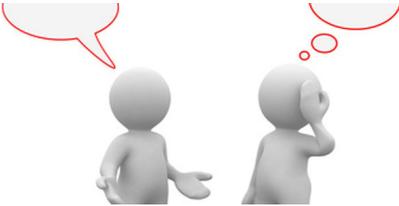


Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Gesprächsarten

- Arbeitsgruppengespräch
- Fürsorgegespräch
- Klärungsgespräch
- Stufen-Plan-Gespräche ( 3 bis 5 Stufen)



© Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V.

[http://jeden-tag-ein-tipp.de/wp-content/uploads/2013/11/Gespr%C3%A4ch-%C2%A9-ioannis-kounadeas-Fotolia.com\\_.jpg](http://jeden-tag-ein-tipp.de/wp-content/uploads/2013/11/Gespr%C3%A4ch-%C2%A9-ioannis-kounadeas-Fotolia.com_.jpg)

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Gesprächsraster

1. Was ist mein erreichbares Ziel für dieses Gespräch?
2. Welche/s Verhalten/Vorkommnisse geben Anlass zur Sorge oder Beanstandung?
  - Betriebliches Fehlverhalten
  - Arbeitssicherheit
  - Gesundheitliche Aspekte - Erscheinungsbild
  - Besondere Vorkommnisse
3. Wozu ist eine Veränderung notwendig? Welche Auswirkungen hat das Verhalten?
4. Was genau soll der betroffene MA verändern?
5. Gab es bisher bereits Anlässe für Gespräche?
6. Was hat sich seit damals verändert?
  - Wurden damals die Vereinbarungen eingehalten?
7. Welche konkreten Hilfeangebote möchte ich heute anbieten?
8. Welche Möglichkeiten der Veränderung sieht der/die Betroffene?
9. Welche Konsequenzen hat es, wenn die betroffene Person ihr Verhalten nicht ändert?
10. Was genau möchte ich mit dem MA vereinbaren (überprüfbarer Auftrag)?
11. Verbindlicher Termin für das nächste Gespräch?

© Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V.

Seite 26

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### „Sucht“ ist behandelbar!

- Es haben sich verschiedene Behandlungsformen entwickelt:
  - Stationäre Therapie (3 - 4 Monate)
  - Nachsorgetherapie
  - Stationäre Kurzzeitbehandlung (8 Wochen)
  - Ambulante Behandlung (12 – 18 Monate)
  - Kombinationsbehandlung (12 – 18 Monate)
  
- Anbindung an eine Selbsthilfegruppe

## Sucht am Arbeitsplatz



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



### Kleingruppenarbeit

1. Erkennungsmerkmale
2. Was ist hilfreich für die Betroffenen?
3. Was ist hilfreich fürs Unternehmen?
4. Umgang mit Vermutungen
5. Umgang mit Fakten



Mensch<sup>sein</sup>  
für Menschen



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Barbara Habermann**

**Caritasverband für die Diözese Augsburg e.V.**

**Referatsleitung Sucht und Psychiatrie**

**Sozialtherapeutin Sucht**

**Betriebliche Suchtprävention**

**Psychotherapie (HPG)**

**E-Mail: [b.habermann@caritas-augsburg.de](mailto:b.habermann@caritas-augsburg.de)**