

## Warum sind Suchtkrankheiten am Arbeitsplatz ein Thema?

Suchtprobleme am Arbeitsplatz sind alles andere als selten. Sie finden sich auf allen Hierarchieebenen in der Arbeitswelt.

- Die Entwicklung einer Abhängigkeit ist ein langsamer Prozess und dauert im Allgemeinen etwa 10 bis 15 Jahre.
- Suchtprobleme am Arbeitsplatz gefährden nicht nur die betroffene Person selbst. Neben der Verletzungsgefahr durch Unfälle kommen auch Mehrbelastungen auf Dritte zu.
- 10% aller Beschäftigten – von der Geschäftsführung bis zur Aushilfskraft – trinken aus gesundheitlicher Sicht zu viel. 5% trinken riskant, weitere 5% sind suchtfährdet.
- Bei jedem 5. Arbeits- und Wegeunfall spielt Alkohol eine Rolle. Riskant konsumierende Beschäftigte sind 3,5 Mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt.
- Beschäftigte, bei denen Hinweise auf Alkoholprobleme vorliegen, haben durchschnittlich 40 Tage im Jahr länger Fehltag als Beschäftigte ohne entsprechenden Hinweis.
- Bei jeder 6. Kündigung geht es um Alkohol.

## Wo erhalte ich weiterführende Informationen?

Die Suchterkrankung eines Teammitglieds gehört zu den schwierigsten Herausforderungen für Vorgesetzte. Zögern Sie deshalb nicht, eine dieser Anlaufstellen zu kontaktieren. Grundsätzlich gilt die Schweigepflicht; jedes Gespräch wird absolut vertraulich behandelt.

### BGM - Projekt zum Gesundheitsmanagement an der FAU

Telefon: 09131 85-28171  
E-Mail: [projekt-bgm@fau.de](mailto:projekt-bgm@fau.de)

### Betriebsärztlicher Dienst

Telefon: 09131 85-23666  
Internet: [www.baed.fau.de](http://www.baed.fau.de)

### Konfliktberatungsstelle

Simone Stein  
Telefon: 09131 85-26586  
E-Mail: [simone.stein@fau.de](mailto:simone.stein@fau.de)

### Psychosoziale Beratungsstelle

Dieter Hack  
Telefon: 09131 85-01003 oder 0160 95749716  
E-Mail: [d-hack@web.de](mailto:d-hack@web.de)

### Örtliche Personalräte der FAU

Internet: [fau.info/Personalvertretungen](http://fau.info/Personalvertretungen)

### Extern

Beratungsstellen in der Nähe finden Sie unter [www.dhs.de](http://www.dhs.de) [Rubrik Einrichtungssuche].

### Weitere Informationen:

[www.bzga.de](http://www.bzga.de)  
[www.dhs.de](http://www.dhs.de)

Quelle: DHS | Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.

Herausgeber: Referat für Marketing/FAU; verantwortlich für den Inhalt: Projekt BGM/FAU

# Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz



## Warum gehört es zu meinen Führungsaufgaben, mich mit Suchtproblemen zu beschäftigen?

### Fürsorgepflicht: Orientierung geben und Unterstützung anbieten

Ihre Verantwortung, Auffälligkeiten zu erkennen und aktiv zu werden, ergibt sich aus Ihrer Fürsorgepflicht gegenüber Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Dabei sollten Sie zwei Dinge verbinden:

- Orientierung geben; d.h. Klarheit schaffen, Grenzen setzen und Konsequenzen aufzeigen
- Unterstützung anbieten; d.h. helfen, sich der Suchterkrankung zu stellen und Heilung zu finden

### Vorbildfunktion: Offenheit, Klarheit und Verbindlichkeit ausstrahlen

Wenn jeder im Team erlebt, wie offen, klar und auch konsequent die Unterstützung des Arbeitgebers bei persönlichen Problemen aussieht, wird die Arbeitsmotivation im Team steigen und ein ähnlicher Umgang die Kultur im Team prägen.



## Wie sollte ich reagieren?

### 1. Schritt: Stellen Sie Verhaltensänderungen fest.

#### Arbeitsverhalten

- Häufige Abwesenheit während der Arbeitszeit
- Entschuldigungen durch Dritte
- (Zunehmende) Unzuverlässigkeit
- Starke und oft unerklärliche Leistungsschwankungen
- Kontaktvermeidung mit Vorgesetzten

#### Persönlichkeit

- (Extreme) Stimmungsschwankungen
- Überreaktion auf (vermeintliche) Kritik oder überangepasst
- Zunehmender Rückzug, Isolation

#### Körperliche Veränderungen

- Aufgedunsenes Aussehen mit geröteter Gesichtshaut, glasige Augen
- Zittern der Hände, Schweißausbrüche
- Vernachlässigung äußerer Erscheinung oder übermäßig geschminkt und betontes Achten auf Äußeres
- Gleichgewichtstörungen oder überkontrolliertes Gehen
- Artikulationsschwierigkeiten, verlängerte Reaktionszeit

#### Trinkverhalten

- Alkoholkonsum bei (unpassenden) Trinkgelegenheiten
- Viel Alkohol bei feierlichen Anlässen
- „Heimliches“ Trinken
- Alkoholfahne und Versuch, Geruch zu tarnen
- Demonstrative Vermeidung von Alkohol

Stellen Sie eine oder einige dieser Änderungen fest, bedeutet es immer noch nicht, dass die Person ein Suchtproblem hat. Dennoch sollten Sie frühzeitig ein vertrauliches Gespräch führen, denn je länger Sie bei Auffälligkeiten warten und nicht reagieren, desto geringer sind die Aussichten auf eine Verbesserung.

### 2. Schritt: Führen Sie ein vertrauliches Fürsorgegespräch.

- Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor. Schreiben Sie Ihre Beobachtungen auf.
- Kontaktieren Sie die Anlaufstellen und lassen Sie sich für das Gespräch beraten.
- Erweitern Sie Ihr Wissen über Suchtkrankheiten und deren Therapierbarkeit.
- Informieren Sie sich über das FAU-interne Verfahren, das für suchtgefährdete Beschäftigte angewandt wird und über arbeitsrechtliche / disziplinarische Konsequenzen.
- Machen Sie sich sachkundig über bestehende interne und externe Hilfsmöglichkeiten.

### 3. Schritt: Leiten Sie weitere Stufen der Interventionskette ein, falls keine Änderungen erkennbar sind.

Weitere Informationen zur „Dienstvereinbarung zur Gesundheitsvorsorge und -fürsorge für suchtgefährdete Beschäftigte“ finden Sie hier:

[fau.info/dienstvereinbarungen](https://www.fau.info/dienstvereinbarungen)