

Suchterkrankungen im betrieblichen Umfeld

Werden Sie als Betriebsrat zum verlässlichen und kompetenten Ansprechpartner

Sucht ist kein Randproblem, das nur einzelne, willensschwache Menschen in der Gesellschaft betrifft. Es gibt viele Leidtragende und eine hohe Dunkelziffer. Häufig ist Sucht mit dramatischen persönlichen Schicksalen verbunden. Familienangehörige, Freunde, Bekannte und Kollegen geraten oft in eine Art Co-Abhängigkeit: Die Sucht des anderen wird zum alles beherrschenden Thema in der zwischenmenschlichen Beziehung – so auch im Betrieb. Was bedeutet Sucht am Arbeitsplatz? Und wie können Sie als Betriebsrat eine wirksame Suchtprävention mitgestalten und Betroffenen helfen?



Kathrin Wiemann | ifb
ifb-Bildungsreferentin

Stand: 23.2.2024

Lesezeit: 04:45 min



Viele Betroffene, viele Süchte

Sucht verursacht gesundheitliche, soziale und volkswirtschaftliche Probleme. In Deutschland sind zum Beispiel nach repräsentativen Studien 12 Millionen Menschen nikotinabhängig, 1,6 Millionen Menschen alkohol- und ca. 2,3 Millionen Menschen medikamentenabhängig. Ein problematischer Konsum von Cannabis und anderen illegalen Drogen liegt bei rund 600.000 Menschen vor.

Stoffgebundene und stoffungebundene Sucht

Bei den oben genannten Süchten handelt es sich um **stoffgebundene Süchte**. Das heißt, es besteht eine Abhängigkeit von einem Suchtmittel, es wird also etwas konsumiert. Hier unterscheidet man zwischen legalen, also vom Gesetz erlaubten Suchtmitteln (z. B. Alkohol und Nikotin) und illegalen Suchtmitteln (z. B. Heroin, Kokain, Ecstasy). Sucht ist aber nicht immer an ein Suchtmittel gebunden.

Auch bestimmte Verhaltensweisen können zur Sucht führen. Dann sprechen wir von verhaltensgebundenen oder auch **stoffungebundenen Süchten**. Hierzu gehört die Abhängigkeit von bestimmten Handlungen, wie die Spielsucht, Kauf- oder Internetsucht. Rund 560.000 Menschen sind hierzulande online-abhängig und 500.000 Menschen zeigen ein pathologisches Glücksspielverhalten.

Wann liegt eine krankhafte Sucht vor?

Die folgenden beiden Merkmale helfen, Süchte zu erkennen:

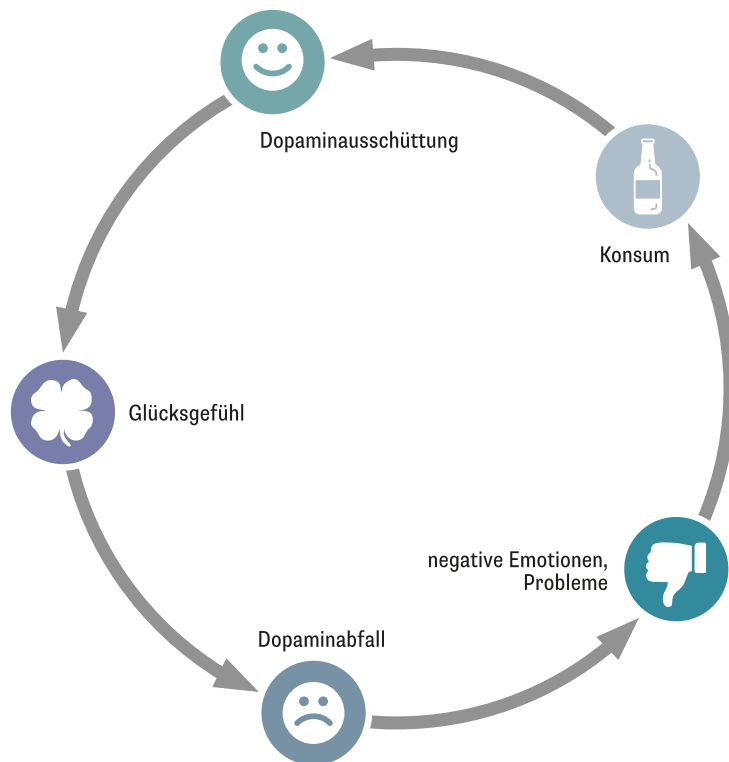
- **Kontrollverlust:** Man kann nicht mehr aufhören bzw. sein eigenes Verhalten nicht mehr kontrollieren.
- **Toleranzentwicklung:** Je länger der Konsum andauert, desto mehr lässt die Wirkung eines Suchtmittels nach. Der Körper gewöhnt sich, was bedeutet, dass man für dieselbe Wirkung immer wieder die Dosis steigern muss.

Physische und psychische Abhängigkeit

Unter körperlicher bzw. physischer Abhängigkeit versteht man die körperlichen Entzugserscheinungen, wie z. B. starke Unruhe, Übelkeit oder Krämpfe, die beim Auslassen des Konsums auftreten.

Auch die psychische Abhängigkeit ist charakteristisch für eine Sucht. Einfach beschrieben bedeutet psychische Abhängigkeit, dass sich Betroffene nur dann gut fühlen, wenn sie die Substanz eingenommen oder die Handlung durchgeführt haben. Es dreht sich einfach alles um die Sucht.

In der Sucht



© ifb GmbH & Co.KG

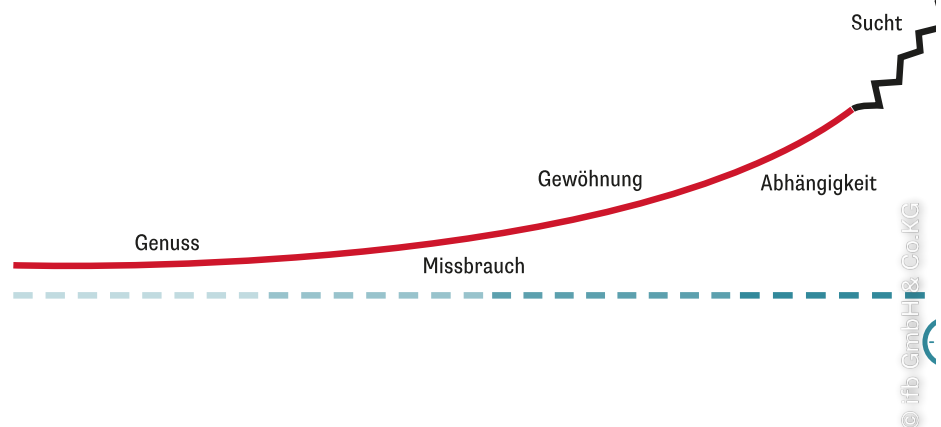
Der Suchtkreislauf oben zeigt, wie der Konsum zunächst ein Glücksgefühl bewirkt. Zum Beispiel kann Alkohol (Ethanol) die Ausschüttung der Hirnbotsstoffe Dopamin und Serotonin ankurbeln. Das Gehirn wird regelrecht damit überflutet, man fühlt sich entspannt und euphorisch. Hoher und wiederkehrender Alkoholkonsum greift aber in die Wirkmechanismen des Gehirns ein und führt zu depressiven Verstimmungen. Denn nach dem Ausstoß der Botenstoffe und dem Rausch folgt der Abfall des Spiegels.

Alkoholranke Menschen sind erwiesenermaßen einem erhöhten Risiko für Depressionen ausgesetzt. Der Umkehrschluss: Für depressive Personen dient Alkohol in vielen Fällen als Selbstmedikation für Entspannung und Angstlösung. Kurzfristig wird diese Wirkung auch erzielt, dann aber verstärkt sich die depressive Stimmung, der Teufelskreis ist im Gange.

Wie entsteht eine Sucht?

Am Anfang steht der **Genuss**: Eine Substanz oder ein Verhalten wird im unschädlichen Maße konsumiert bzw. ausgeführt. Mal ein Glas Sekt zum Anstoßen oder mit Freunden shoppen gehen, weil man einfach Lust darauf hat. Beim Missbrauch wird nicht mehr zum Zweck konsumiert, sondern weil man damit einem Zustand ausweichen möchte, z. B., um seinen Ärger abzubauen oder um sich abzulenken.

Die Suchtentstehung



Die **Gewöhnung** liegt vor, wenn der Missbrauch regelmäßig betrieben und somit zur Gewohnheit wird. Wenn man jeden Abend ein Glas Wein trinkt oder immer in die Spielhalle fährt, wenn man den Alltag vergessen möchte.

Abhängigkeit bedeutet, dass die Substanz bzw. das Verhalten nötig wird, um das Leben zu bewältigen. Man kann nicht einschlafen, ohne Alkohol zu trinken, man muss shoppen gehen, um sich gut zu fühlen.

Eine **Sucht** liegt vor, wenn alles andere völlig in den Hintergrund tritt. Man kann ohne den Konsum nicht mehr leben, denkt an nichts anderes mehr als Shoppen, Spielen, den Rausch.

Die Entwicklung dorthin hat immer einen Vorlauf, eine Geschichte. Fakt ist, dass der Weg vom Genuss zur Sucht oft leicht und schneller gegangen wird, der Weg zurück dagegen sehr langsam und schwierig zu schaffen ist.

Sucht am Arbeitsplatz

Das Thema Sucht am Arbeitsplatz ist besonders sensibel. Für Sie als Betriebsrat bedeutet das, dass Sie viel Einfühlungsvermögen mitbringen müssen. Oft wird das Thema tabuisiert oder die Erkrankten werden stigmatisiert. Dabei kann insbesondere eine gute Aufklärung die Betroffenen im Betrieb unterstützen. Werden Sie als Betriebsratsgremium deshalb aktiv! Sie können sowohl bei der Suchtprävention im Betrieb als auch im individuellen Fallmanagement zum Initiator, Ansprechpartner und Helfer werden.

Der Arbeitgeber ist nach dem Arbeitsschutzgesetz zur Prävention und zum Abbau gesundheitlicher Gefährdungen am Arbeitsplatz verpflichtet. Seine Rolle ist es, die notwendigen Entscheidungen zu treffen. Er ist maßgeblich daran beteiligt, den Präventionsgedanken in der Unternehmenskultur zu verankern – zum Beispiel, indem er Fach- und Führungskräfte für diese Aufgaben sensibilisiert.

Die betrieblichen Interessenvertretungen sind üblicherweise im Rahmen eines Arbeitskreises Sucht an der Konzeption von Präventions- und Schulungsmaßnahmen beteiligt, die sich an die verantwortlichen Führungskräfte und an Beschäftigte richten. Gerade im Rahmen der Suchthilfe im Betrieb ist ein Netzwerk zu Suchtberatern und außerbetrieblichen Anlaufstellen sehr hilfreich, ebenso eine Kontaktpflege zu ambulanten und stationären Suchthilfen/Suchthilfekliniken.

Suchtprävention und Gesundheitsförderung

Im Fokus steht zunächst die **Aufklärung über die Gefahren des Suchtmittel- oder Drogenkonsums**. Ein riskanter Konsum soll vermieden werden. Oft ergreifen Betriebe Maßnahmen, die der Einschränkung des Suchtmittelkonsums und der Verringerung von Risiken am Arbeitsplatz dienen. Beispiele sind Alkoholverbote, eingeschränkte Raucherbereiche und fehlender Nikotinverkauf. Andererseits können Unternehmen auch die Stärkung persönlicher und sozialer Fähigkeiten fördern und ihre Mitarbeiter aktiv dabei unterstützen, verantwortungsbewusste Einstellungen und Verhaltensweisen zu entwickeln.

Verhaltens- und Verhältnisprävention

Prävention kann also in zwei Richtungen gehen: Eine auf das **Verhalten** ausgerichtete Prävention zielt darauf ab, eine Verhaltensänderung beim Individuum zu erreichen. Die **Verhältnisprävention** schafft dagegen betriebliche Rahmenbedingungen, die dem Suchtmittelkonsum allgemein vorbeugen sollen.

Verhaltensprävention	Verhältnisprävention
suchtmittelspezifische / suchtbezogene	
Information und Aufklärung über <ul style="list-style-type: none">die Wirkung von Suchtmittelnrisikoarmen und riskanten KonsumSuchtgefährdungSuchtprävention	Abbau suchtfördernder Arbeitsbedingung
Individuelle Konsumreduzierung (Nichtraucherkurse, Drink-Less-Programme)	Einschränkung der Verfügbarkeit von Suc
Qualifizierung und Sensibilisierung der Vorgesetzten, Befähigung von Multiplikatoren wie z. B. Führungskräften	Regelungen zum Suchtmittelgebrauch (Drogen- Alkohol-, Rauchverbote, Punktni
Intervention bei Auffälligkeiten in Verbindung mit Suchtmittelgebrauch	Integrationsamt/-Fachdienst
übergreifend	
Erweiterung der Gesundheitskompetenz	Schaffung gesund erhaltender und motivierender Arbeitsbedingungen
Stressbewältigung und Selbstmanagement	Verbesserung des Betriebsklimas
Konfliktmanagement	Gefährdungsbeurteilung, Gesundheitszirkel, partizipative Arbeitsgestaltung
Fitness und Bewegung	Gesundheitsorientierte Führung
Gesundheitscoaching, Gesundheitschecks	Arbeitsbewältigungscoaching

© ifb GmbH & Co. KG

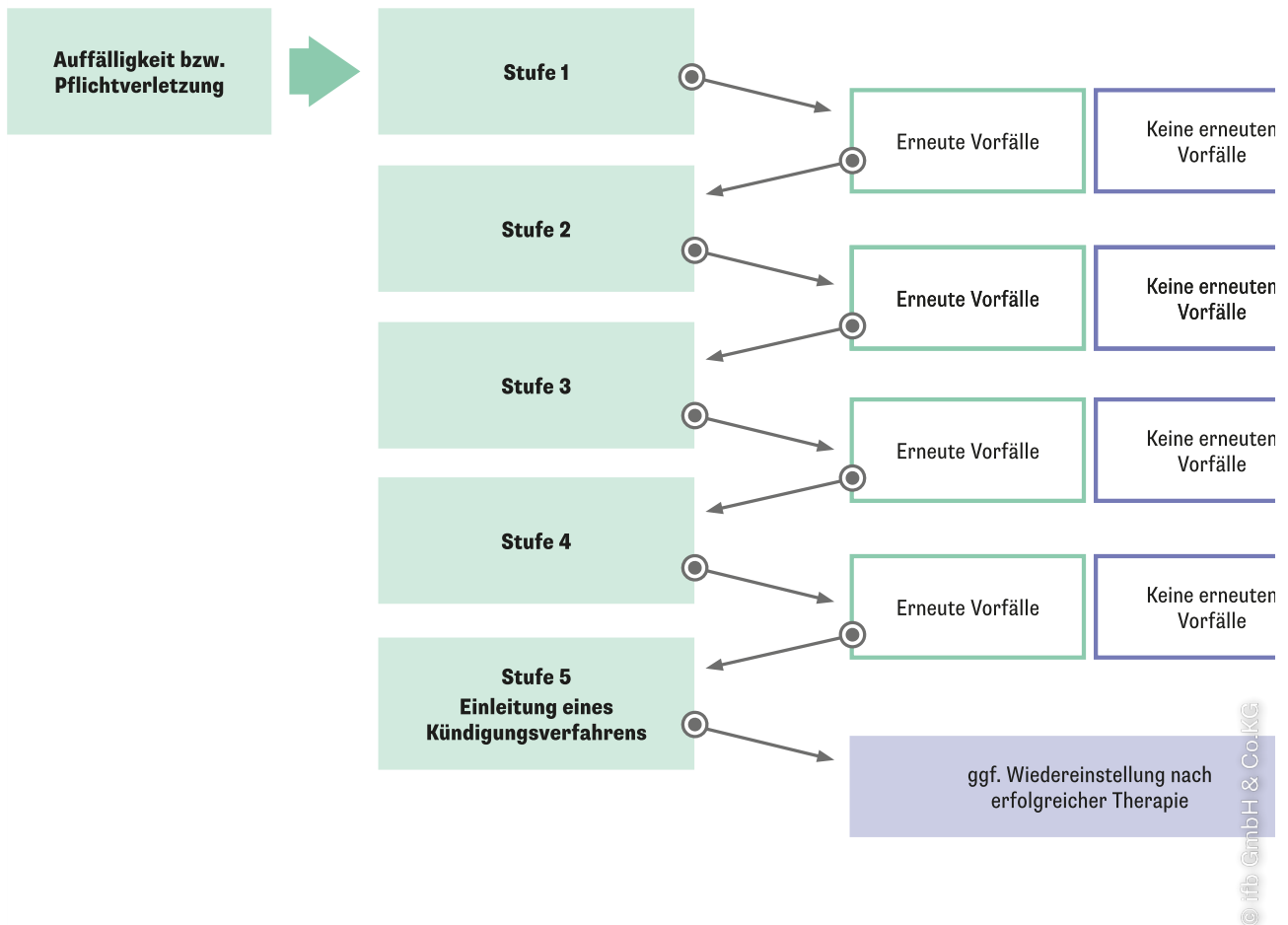
Der Stufenplan – Gespräche im Dialog

Ist ein Kollege am Arbeitsplatz durch einen riskanten Suchtmittelgebrauch oder durch suchtbedingtes Verhalten aufgefallen, muss gehandelt werden. Doch Menschen mit Suchtproblemen auf ihren Konsum bzw. auf ihr Suchtverhalten anzusprechen, erfordert eine gute Vorbereitung im Betriebsrat. Denn die Betroffenen reagieren nicht selten mit Abwehr. Oft sind sie tatsächlich gar nicht in der Lage, anders auf Kritik zu reagieren.

Mögliche Reaktionen können sein:

- Aggressiv: „Unverschämt, das muss ich mir nicht bieten lassen.“
- Mitleiderweckend: „Ich habe im Moment viele Probleme und Schwierigkeiten zu Hause.“
- Gleichgültig: „Das ist mir egal, wenn Sie meinen ...“
- Erpresserisch: „Ich kann Ihnen da auch einiges auftischen, was Sie interessieren wird.“
- Einsichtig, aber ohne Bereitschaft: „Sie haben Recht, ich muss mich ändern, aber nicht hier und jetzt!“

Stufenplan bei Suchtauffälligkeiten bzw. Suchtverhalten



Eine hilfreiche, strukturierte Intervention ist der sogenannte Stufenplan, eine **Intervention mit fünf Gesprächsstufen**. Er wird dann eingeleitet, wenn es Auffälligkeiten am Arbeitsplatz gibt, die auf einen riskanten Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtes Verhalten deuten und ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Verpflichtungen im Raum steht.

Anders als ein Fürsorgegespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter dienen Stufengespräche nicht dem Ausdruck einer Sorge. Ziel ist vielmehr, dem Beschäftigten mitzuteilen, dass Pflichtverletzungen in mutmaßlichem Zusammenhang mit Substanzproblemen stehen. Neben dem Mitarbeiter und seiner Führungskraft nimmt, falls vorhanden, der innerbetriebliche Suchtberater oder Psychologe teil – und natürlich Sie als Betriebsrat, wenn vom Mitarbeiter gewünscht.

Im Stufenplan wird dem Betroffenen konkrete Unterstützung angeboten, indem er z. B. auf interne/externe Hilfen hingewiesen wird. Nimmt er die Hilfe an und kommt es zu keinen weiteren Auffälligkeiten, wird diese Verhaltensänderungen im Durchlaufen der Stufen gewürdigt.

Der Stufenplan sieht aber auch Sanktionen vor, sofern erneute Pflichtverletzungen sichtbar werden.



Wichtig!

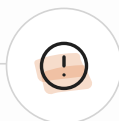
Der Betrieb kann den Besuch einer Beratungsstelle oder Klinik nachdrücklich empfehlen oder nahelegen. Eine Anordnung dürfen Arbeitgeber dennoch nicht aussprechen.

So können die Gesprächsstufen ablaufen:

Erstes Gespräch: Die Auffälligkeiten werden angesprochen und es wird eine Vereinbarung getroffen. Im Anschluss wird beobachtet, ob eine positive Verhaltensänderung dazu führt, dass die arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten erfüllt werden. Bei positiver Änderung sind keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen einzuleiten, sie sollte dienstrechtlich gewürdigt werden. Nach sechs bis acht Wochen wird ein Rückmeldegespräch durchgeführt.

Bei einem erneuten Verstoß und/oder Störungen am Arbeitsplatz wird das zweite Gespräch eingeleitet, und so weiter. Nach sechs bis acht Wochen wird jeweils ein Rückmeldegespräch durchgeführt.

Bis zur 4. Stufe wird so verfahren. Kommt es nach dem vierten Stufengespräch weiterhin zu Auffälligkeiten, so werden im fünften Gespräch ein letztes Mal Unterstützungen und Hilfeangebote unterbreitet. Eine Weigerung der Aufnahme einer Therapie hat zur Folge, dass der Arbeitgeber ein Kündigungsverfahren einleiten bzw. disziplinarrechtliche Entscheidungen herbeiführen kann.



Tipp!

Machen Sie sich für eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Sucht“ stark. Auch ohne Betriebsvereinbarung können Beschäftigte bei Gesprächen und Maßnahmen dieser Art zwar immer ihre betriebliche Interessenvertretung hinzuziehen. Ist dies allerdings in der Vereinbarung verschriftlicht, bekunden die Betriebsparteien damit den Willen zu einem nachvollziehbaren Verfahren.

Video zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025