

Podcast „Ganz sicher“

## Nüchtern bleiben: Suchtprävention im Betrieb

### **Dr. Elisabeth Wienemann**

Termine werden nicht eingehalten, die Leute sind schnell, fahrig oder nervös. Das alles wären Anzeichen, wo eine Führungskraft auf jeden Fall ins Gespräch kommen sollte mit den entsprechenden Personen. Sie aufmerksam machen sollte auf das, was wahrgenommen wird an Auffälligkeiten und klären: Gibt es da irgendwelche Dinge? Probleme, wo die Person Hilfe braucht und aber auch darauf hinweisen, dass vielleicht auch ein Medikamenten- oder Suchtmittelkonsum mit eine Rolle spielt? Es geht noch nicht um die Abhängigkeit, wirklich um den Konsum.

### **Intro**

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.

### **Katrin Degenhardt**

Erfolg lässt sich nicht erzwingen. Aber man kann viel dafür tun über Kommunikation, Führung, sicheres und gesundes Arbeiten und Motivation der Beschäftigten. Im Podcast der BG ETEM kommen Themen aus der betrieblichen Praxis vors Mikrofon. Herzlich willkommen! Mein Name ist Katrin Degenhardt.

Wer unter Drogeneinfluss arbeitet, gefährdet sich und andere. Das gilt insbesondere an Arbeitsplätzen mit hohem Unfallrisiko und verantwortungsvollen Tätigkeiten. Wenn aus unregelmäßigem Konsum eine Abhängigkeit wird, verschärft sich das Problem noch, zumal Sucht viele Gesichter hat. Es müssen nicht immer die klassischen Rauschmittel sein.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten Suchtprävention im Betrieb deshalb ernst nehmen. Sie haben eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten, müssen sie informieren und schützen. Und wenn Führungskräfte den Verdacht haben, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin ein Suchtproblem hat, müssen sie aktiv werden.

Wie kann Suchtprävention im Betrieb aber aussehen? Wie erkennen Führungskräfte, ob ein Beschäftigter ein Suchtproblem hat? Und was ist in einem solchen Fall zu tun? Wo sind die Grenzen der Fürsorgepflicht? Über diese und weitere Fragen reden wir heute und dazu begrüße ich ganz herzlich meine Gäste.

Frau Dr. Elisabeth Wienemann. Sie ist Dozentin im Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft der Universität Hannover. Sie ist tätig in der Beratung, Lehre und Forschung im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung, Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention. Herzlich willkommen!

### **Dr. Elisabeth Wienemann**

Danke schön.

## **Katrin Degenhardt**

Und dann begrüße ich ganz herzlich Herrn Donato Muro. Er ist Sicherheitsingenieur und Arbeitspsychologe. Er unterstützt Unternehmen bei der Entwicklung von Arbeitsschutzmaßnahmen und -konzepten und gibt sein Wissen auch als Lehrbeauftragter an verschiedenen deutschen Hochschulen weiter zur Ausbildung der nächsten Generation von Fachleuten. Herzlich willkommen!

## **Donato Muro**

Vielen lieben Dank!

## **Katrin Degenhardt**

Ich beginne mal mit Ihnen, Frau Dr. Wienemann. Welchen Einfluss hat denn der Konsum von Substanzen wie Alkohol oder Cannabis auf die Arbeitssicherheit?

## **Dr. Elisabeth Wienemann**

Das ist vielleicht ungewöhnlich, aber ich würde zuerst mal die positiven Wirkungen benennen, weil natürlich werden solche Drogen genommen, in erster Linie, weil man sich was davon verspricht. Man fühlt sich wohler, wenn man sie genommen hat, kann sich vielleicht leichter entspannen. Und das führt natürlich dazu, dass man gerne immer wieder auch zu dieser Droge und nicht nur mal dazu greift. Und dann, wenn man unter dem Einfluss von solchen Substanzen zur Arbeit geht und die Arbeit aufnimmt, dann ist man nicht konzentrationsfähig oder auch die Zuverlässigkeit lässt ein bisschen nach, ohne dass das schon dramatisch wird. Aber natürlich kann das in bestimmten Bereichen dann schon negative Folgen haben.

Und hinzukommt, dass auch auf die Dauer, wenn man also regelmäßig solche Substanzen nimmt, also Alkohol trinkt oder Drogen nimmt, dann verändert sich auch so die Selbsteinschätzung. Was kann ich sicher tun oder nicht? Wir wissen das vom Autofahren, dass manche denken, ach mit so einem Glas, was ich getrunken habe, ist kein Problem. Ich kann mich damit noch ans Steuer setzen. Tatsächlich ist aber schon die Gefährdung sehr viel höher, als wenn man nüchtern ans Steuer gehen würde.

## **Katrin Degenhardt**

Bei Suchtproblemen denken ja die meisten erst mal an Alkohol. Es gibt aber auch noch ganz andere Suchtgefahren, die auch oft nicht gleich im Fokus stehen. Welche sind das und wie machen die sich denn bemerkbar?

## **Dr. Elisabeth Wienemann**

Also neben dem Alkohol gibt es natürlich auch die ganze Palette der illegalen Drogen, wo vor allen Dingen die anregenden Drogen in den letzten Jahren eine besondere Rolle spielen: Amphetamine, Kokain bis hin auch zu Crack. Was also genutzt wird, um sich vorübergehend fitter zu machen, was ganz

schnell aber auch zu Abhängigkeiten führt. Daneben haben wir aber auch die verhaltensbezogenen Süchte, und dazu ist jetzt in dem betrieblichen Zusammenhang, ist es vor allen Dingen, sind es Probleme mit pathologischem Glücksspiel. Dazu gehören eben Wetten, aber auch bis hin zu exzessivem Glücksspiel im Internet, das ist zunehmend beliebter. Und überhaupt ist die Medienabhängigkeit beziehungsweise ein problematisches Medienverhalten im Zusammenhang mit Onlinespielen, aber auch sich in sozialen Netzwerken ständig bewegen zu wollen und im Grunde auch bei der Arbeit dann das Handy nicht aus der Hand zu legen, weil man sonst was verpassen könnte, sind jetzt Probleme, die im Betrieb häufiger vorkommen. Da kommt es zum Beispiel zu Übermüdungsproblemen oder Konzentrationsproblemen. Und da sind auch schon schwere Unfälle dadurch passiert.

### **Donato Muro**

Wir haben ja auch ganz oft in Betrieben, wo Ex-Bereiche sind. Es wird dann trotzdem Mitarbeiter noch erwischen, die ihr Telefon versteckt haben, weil die ohne nicht wirklich in die Anlage gehen möchten. Und sie können ja auch dann durch ein Telefon, was sie gegebenenfalls fallen lassen, obwohl sie nicht in einem Bereich, wo halt explosionsfähige Atmosphären herrschen, kann es da auch zum Großschaden kommen dadurch. Trotz der Erkenntnis, dass sie das nicht mitnehmen dürfen in dem Bereich, ist aber das Gefühl, das Telefon am Mann haben zu müssen, stärker als der Prävention im Explosionsschutz.

### **Katrin Degenhardt**

Herr Muro, Sie beraten ja Unternehmen zu allen Facetten des Arbeitsschutzes und eben auch zum Thema Sucht beziehungsweise Suchtprävention. Schildern Sie uns doch einmal so ein bisschen Ihre Eindrücke aus den Betrieben. Ist da Sucht – ob es jetzt Rauschmittel sind oder anderes Suchtverhalten – ist das ein großes oder eher ein kleines Thema dort. Und wie wird damit umgegangen in den Betrieben?

### **Donato Muro**

Also das Problem bei Drogen, da unterstütze ich auch meine Vorrednerin, ist, dass Drogen uns gefallen am Ende des Tages. Sie sprachen ja von den positiven Sachen, warum wir Drogen nehmen. Das ist ein Fakt. Es gibt verschiedene Betriebsarten, verschiedene Betriebsformen. Es gibt auch Betriebe, die leben das zusammen exzessiv, dass man halt nach Feierabend zum Beispiel Cannabis zusammen konsumiert. Diese Betriebe gibt es auch. Ja, dann gibt es Betriebe und das sind dann die meisten: Die machen sich gar keine Gedanken darum, um das Thema Prävention in Sachen psychischer Gefährdungsbeurteilung und erst recht nicht Drogenkonsum. Bis dann mal das Thema halt aufplopt. Dann ist halt immer so: Oh nein, wir haben hier ein Problem.

### **Katrin Degenhardt**

Wie geht man damit um? Was haben Sie da so beobachtet in unterschiedlichen Betrieben?

## **Donato Muro**

Also wenn es einmal aufkommt, dann ist man halt reaktiv. Und ich wäre auch hier für die Prävention. Immer wenn man den Leuten, dann oder den Führungskräften sagt: Lasst uns doch das Thema Medikamente, Rauschmittel und Alkohol mitnehmen in die Unterweisung, dann heißt es: Ach nee, wir haben eh schon so wenig Zeit für die Unterweisung, das ist ja bei uns gar kein Thema. Man geht auch immer von sich selber aus. Ich habe kein Alkoholproblem. Die anderen haben auch kein Alkoholproblem. Wenn wir in Großprojekten sind, dann gibt es gewisse Verträge zwischen den Firmen und dem Werkschutz. Dann lassen die halt ab und zu morgens halt mal pusten. Das heißt, da hat der Mitarbeiter in der Klausel zugestimmt beim Eingang ins Werk. Und wenn sie dann, wenn morgens mal der Werkschützer eine Kontrolle macht, dann sehen Sie links und rechts die Leute rausgehen aus der Schlange, weil die sehen: Oh, da vorne muss man halt pusten. Und das sind Leute, die dann dachten, wenn sie halt fünf oder sechs Stunden geschlafen haben, dass sie wieder arbeitsfähig sind. Das ist ja dasselbe, wie sie eben angesprochen hatten. Ich trinke halt ein Bier zu viel und glaubt ja, das eine Bier wird meine Fahrleistung nicht beeinträchtigen.

## **Katrin Degenhardt**

Gibt es denn auch Betriebe, sag ich jetzt mal, die das ganz vorbildlich angehen?

## **Donato Muro**

Die gibt es auch. Meiner Meinung nach hatten die aber auch schon den „Herdplatteneffekt“ gehabt, das heißt, die haben sich halt schon verbrannt und daher rührt dann das Interesse oder auch die Bemühung, dass es in Zukunft nicht wieder vorkommen.

## **Katrin Degenhardt**

Frau Dr. Wienemann, woran erkennen denn Führungskräfte, dass ein Beschäftigter oder eine Beschäftigte unter Umständen ein Suchtproblem hat?

## **Dr. Elisabeth Wienemann**

Ich würde noch gar nicht auch das Suchtproblem in den Vordergrund stellen, weil wir haben wirklich abhängig Beschäftigte. Das sind so Zahlen im Bereich zwischen 1,5 und 5 Prozent, je nachdem, wie die Zusammensetzung der Belegschaft ist. Aber wir haben es immer mit einem Schnitt von 15 Prozent riskant Konsumierender zu tun. Riskantes Verhalten ist immer dann gegeben, wenn ich im Grunde eine berauschende Wirkung bei einem, bei einer Droge oder eben auch durch das Verhalten selber so darauf konzentriert bin, dass ich denke, das ist alles problemlos, aber nicht mehr wahrnehme, dass daraus Probleme entstehen können. Im Alkoholbereich gibt es dafür Werte, das ist zum Beispiel, das eben vereinfacht ausgedrückt, 100 Milliliter Wein, das ist ein kleines Glas Wein, also kein Viertel, bei Frauen. Und bei Männern sind es zum Beispiel eben 24 Milligramm reiner Alkohol oder vereinfacht ausgedrückt zwei halbe Liter ...

**Katrin Degenhardt**

... zwei halbe Liter Bier aber.

**Dr. Elisabeth Wienemann**

... Bier.

**Katrin Degenhardt**

Okay.

**Dr. Elisabeth Wienemann**

Täglich und da ist die Empfehlung aber an maximal fünf Tagen die Woche. Und diese Grenzen sind, wenn jemand regelmäßig Alkohol trinkt, doch relativ schnell erreicht.

Es gibt wiederholte Unregelmäßigkeiten oder es gibt Konzentrationsprobleme, die Belastbarkeit sinkt, die Menschen klagen öfter über Stress und das einen alles zu viel wird. Das ist ein deutliches Zeichen, dass jemand sich schwertut, seine Arbeit wirklich zu tun. Die Arbeitsfähigkeit lässt nach und wenn dann noch so häufiger Arbeitsfehler auftreten oder eben Termine werden nicht eingehalten, die Leute sind schnell, fahrig oder nervös. Das alles wären Anzeichen, wo eine Führungskraft auf jeden Fall ins Gespräch kommen sollte mit den entsprechenden Personen. Sie aufmerksam machen sollte auf das, was wahrgenommen wird an Auffälligkeiten und klären: Gibt es da irgendwelche Dinge, Probleme, wo die Person Hilfe braucht? Und aber auch darauf hinweisen, dass vielleicht auch ein Medikamenten- oder Suchtmittelkonsum mit eine Rolle spielt. Es geht noch nicht um die Abhängigkeit, wirklich um den Konsum.

**Katrin Degenhardt**

Gibt es da irgendwie so eine Art Blaupause oder irgendwie einen Rat, wie solche Gespräche ablaufen sollten durch die Führungskraft?

**Dr. Elisabeth Wienemann**

Ja. Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen hat ein Handbuch herausgegeben mit Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe. Und darin finden sich auch Leitfäden für die Gesprächsführung. Und diese Leitfäden sind sowohl fachlich als auch rechtlich abgestimmt. Also zunächst mal, solange nicht erkennbar ist, dass auch direkt ein Suchtmittelgebrauch oder ein suchtbedingtes Verhalten eine Rolle spielt, wären es erst mal, dass man fürsorgliches Gespräch führt, wo es vor allen Dingen darum ging, das Rückspiegeln, was man wahrgenommen hat und auf Hilfe Möglichkeiten hinzuweisen. Und jeder Beschäftigte, jede Beschäftigte hat heute das Recht auf Beratung, zum Beispiel durch Betriebsarzt oder durch Sicherheitsfachkräfte. Und das wäre also so eine Möglichkeit.

Man kann auch eine anlassbezogene Unterweisung noch mal vornehmen lassen, dass man die Person darauf aufmerksam macht, welche Gefährdungen durch so ein Verhalten auch weiter entstehen können. Wenn schon richtig Auffälligkeiten da sind, die auch Verstöße gegen Arbeitspflichten da sind, dann sollte man auf jeden Fall ein Klärungsgespräch führen, wo Vereinbarungen getroffen werden, was anders laufen sollte. Und zuletzt, wenn es denn ein Gespräch nicht reicht und es öfter zu Gesprächen kommt, dann gibt es auch eine gestufte Gesprächsfolge, weil dann muss man damit rechnen, dass die Person vielleicht das Verhalten nicht mehr so steuern kann und tatsächlich dann eine Abhängigkeit sich auch entwickelt.

### **Katrin Degenhardt**

Jetzt frage ich noch mal den Mann aus der Praxis: Was gehört denn Ihrer Meinung nach zur Verantwortung von Führungskräften oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern? Und wo sind auch für Sie jetzt die Grenzen der Fürsorgepflicht?

### **Donato Muro**

Die Fürsorgepflicht nehmen die meisten schon sehr ernst, haben aber im Rahmen deren Ausbildung auch oder auch Praxiserfahrung. Ich würde mal behaupten, dass den Führungskräften einfach ein solcher Leitfaden fehlt, den es ja gibt. Wenn das Problem dann aber aufplopt: Man beschäftigt sich dann halt nicht mit diesen Leitfäden und man wird aus seiner eigenen Situation halt versuchen, dieses Problem selbstständig zu lösen. Man fragt da mal bei der Fachkraft für Arbeitssicherheit nach oder beim Betriebsmediziner, die werden dann einm mearbeiten. Aber in der Kürze der Zeit wird das kein gutes Gespräch sein. Die Führungskräfte hätte man vorher darauf vorbereiten müssen.

### **Katrin Degenhardt**

Frau Dr. Wienemann, da wollten Sie jetzt was zu sagen.

### **Dr. Elisabeth Wienemann**

Ja, zum Glück haben doch viele Unternehmen in den letzten Jahren auch haupt- oder nebenamtliche Suchtberatung im Betrieb. Und solche Ansprechpersonen für Suchtfragen, die werden dann auch speziell qualifiziert für ihre Aufgabe. Und die könnten den Führungskräften zur Seite stehen, solche Gespräche vorzubereiten und damit dann auch zu einer effektiveren und lösungsorientierten Vorgehensweise zu kommen.

### **Katrin Degenhardt**

Das heißt, Sie würden den Unternehmen raten, sozusagen auch vorbeugend präventiv so eine Person im Betrieb zu haben?

## **Dr. Elisabeth Wienemann**

In jedem Fall, weil gerade solche Gespräche bei gesundheitlichen oder Suchtauffälligkeiten gehören wirklich zu den schwierigsten Aufgaben von Personalführung. Das muss man sich klar machen. Das ist kein Alltagsgeschäft, und das ist auch besonders sensibel, weil es auch rechtliche Dinge zu beachten gibt. Und da brauchen Führungskräfte eine entsprechende Unterstützung. Einmal selber eine Qualifizierung, aber eben auch vielleicht Leute, die sie da ganz speziell für diese Vorgehensweisen bei der Gesprächsführung unterstützen können, entweder innerhalb des Betriebes oder man kann mit Fachstellen außerhalb des Betriebes auch Absprachen treffen. Dass dann beispielsweise solche Beratungsstellen oder Mitarbeiter von Beratungsstellen auch den Führungskräften zur Verfügung stehen, die Gespräche vorzubereiten.

## **Katrin Degenhardt**

Jetzt hat es ja vielleicht auch Vorteile, wenn jemand zum Beispiel so wie Sie, Herr Muro, sich von außen, also als neutrale dritte Person der Suchtproblematik oder eben ein Beauftragter innerhalb des Unternehmens im Betrieb annimmt. Einer fremden Person vertraut man sich vielleicht auch mal eher an?

## **Donato Muro**

Es gibt beides tatsächlich, dass man halt sagt, ich bin ein Mitarbeiter mit einem Problem. Das erste Problem bei dem Problem ist ja, sich einzugestehen, dass man eventuell Hilfe bräuchte. Dann gibt es Personen, die sagen ja, ich finde das nur besser: Ein Neutraler, der noch nicht mein Vorgesetzter ist, damit ins Gespräch zu kommen. Gibt aber auch Firmen, da ist generell ein sehr gutes Betriebsklima da mit offener Kommunikation. Da kann man dann auch leichter sich an die Personalabteilung oder an den Vorgesetzten wenden. Es kommt also aufs Klima in der Firma tatsächlich an.

## **Katrin Degenhardt**

Frau Doktor ...

## **Dr. Elisabeth Wienemann**

Also in Betrieben, wo es eine Interessenvertretung gibt, also einen Betriebsrat, da wäre es auf jeden Fall sinnvoll, wie das auch in anderen Fällen ist, dass man eine Vereinbarung trifft, dass man eine entsprechende Betriebsvereinbarung abfasst. Auch dafür gibt es In den schon genannten Qualitätsstandards der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen ein Modell. Da kann man entsprechend auch in so einer Vereinbarung festschreiben, also den Prozess, der notwendig ist, dass man den Prozessablauf dort festlegt, abgestimmt, sodass auch alle Beteiligten wissen, mit welcher Rolle sie daran beteiligt sind.

## **Katrin Degenhardt**

Man hat ja in den Betrieben auch Azubis, die sind teilweise noch nicht volljährig. Da denke ich, geht es ja auch darum, was man denen vorlebt, oder?

## **Donato Muro**

Ja, also gerade bei dem Betrieb, wo ich meinte, die kiffen halt auch zusammen, die Jugendlichen meiner Meinung nach, die ich kennengelernt habe in meiner aktuellen Berufserfahrung, die haben das verstanden, dass das gefährliche Substanzen sind, die sind nicht mehr unbedingt auf Alkohol und Drogen aus und werden dann wieder desensibilisiert, weil die älteren Kollegen halt sagen: Ja okay, ich kiff mir jetzt einen sozusagen nach der Arbeit und die sind ja auch viel auf Montage oder unterwegs und da werden diese hervorragenden Jugendlichen mit diesen guten Werten werden in den Betrieben wieder desensibilisiert tatsächlich.

## **Katrin Degenhardt**

Haben Sie vielleicht, Herr Muro, noch einen Tipp für Menschen, die vielleicht einen Kollegen oder eine Kollegin ansprechen wollen, weil sie vielleicht ein problematisches Verhalten beobachtet haben?

## **Donato Muro**

Da bin ich auf jeden Fall Fan des Sicherheitsbeauftragten, der dann wirklich in den Betrieben an den Personen arbeitet. Dass er oder sie dann halt mal das Gespräch sucht, ohne Vorwürfe natürlich. Und was man nicht machen sollte, ist, dass man den Kollegen oder die Kollegin mit einem Suchtproblem lange Zeit deckt. Das möchte man immer als Lieblingskollege eventuell machen. Der muss auf jeden Fall zur Arbeit kommen. Der versüßt man ja auch meinen Tag auf der Arbeit. Dem helfe ich jetzt. Diese Hilfe ist dann aber halt meistens gegenteilig. Und wenn die Gespräche unter vier Augen auf Augenhöhe nicht klappen, muss man das tatsächlich auch zum Schutze aller einfach nach oben weitergeben.

## **Katrin Degenhardt**

Sehen Sie auch so?

## **Dr. Elisabeth Wienemann**

Ja, und auch da hat die DHS eine eigene Broschüre. Wie spreche ich mit meinem Kollegen? Also man kann sehr viele hilfreiche Materialien aus dem Internet auf dieser Seite [www.sucht-am-arbeitsplatz.de](http://www.sucht-am-arbeitsplatz.de) abholen. Das möchte ich sehr empfehlen. Ich finde aber auch, dass es insgesamt im Betrieb kommuniziert werden sollte. Deswegen ist auch Aufklärung so wichtig, also zum Beispiel im Rahmen der Unterweisung eine Aufklärung zu geben für die Beschäftigten, dass ein Decken einer Person die Probleme hat, dass das keine Hilfe ist, sondern dass das auf Dauer die Probleme nur verschärft. Und je früher die Person die Möglichkeit hat, ihr Verhalten zu korrigieren und sich dafür auch Hilfe zu holen,



umso eher kann sie es schaffen, ganz selbstständig, ohne krank zu werden, da wieder rauszukommen. Je länger man das hinauszögert, umso wahrscheinlicher ist es, dass die Probleme größer werden und sich im Grunde auch eine Abhängigkeit zum Beispiel oder andere Erkrankungen dann auch einstellen können.

### **Katrin Degenhardt**

Jetzt wäre noch die Frage an Sie beide: Was soll man denn tun, wenn jetzt das Gespräch und die Maßnahmen, die Sie auch so schön beschrieben haben, bei einem Beschäftigten oder einer Beschäftigten keinen Erfolg zeigen?

### **Dr. Elisabeth Wienemann**

In der gestuften Vorgehensweise ist genau da, auch wird darauf hingewiesen, welche Möglichkeiten bestehen. Das unterscheidet sich etwas je nachdem, um welche Problematik es sich handelt. Bei Alkohol oder anderen Drogen kann man im Grunde darauf hinwirken, dass die Person letztlich nicht unter dem Einfluss dieser Drogen im Betrieb arbeiten soll und gegebenenfalls, wenn da arbeitsrechtliche Auffälligkeiten sind, auch dann Sanktionen aussprechen, um deutlich zu machen, dass so was nicht geduldet wird, dass das auch nicht als Bagatelle angesehen wird. Das kann letztlich dann, auch wenn die Person nicht mitwirkt, bis hin zur Kündigung gehen. Aber diese gestufte Vorgehensweise ist ein Hilfeangebot. Sie verzögert im Grunde die Kündigung, die oft schon vorher möglich wäre, weil die Person Zeit finden soll, um sich Hilfe zu holen.

### **Donato Muro**

Also ich schlage halt immer den Betrieben vor, wo ich bin, dass wir nicht kündigen, dass die Personen wirklich freigestellt werden, einfach nur mit der Sorge, dass wenn wir eine Person kündigen, die dann sagt: Ah, jetzt habe ich auch noch meinen Job verloren und jetzt habe ich super viel Zeit tagsüber, dann komme ich ja nochmal und nehme meine Lieblingsdroge, die mir so gut gefällt. Und dann habe ich halt den ganzen Tag Zeit dafür. Deswegen ist die Empfehlung von unserer Seite aus, man stellt eventuell frei, wenn es innerbetrieblich nicht mehr geht. Stellen den Personen aber auch ein Hilfsangebot dar, wenn man innerbetrieblich nicht weiterhelfen kann. Da müssten dann Profis dran, Ärzte, Psychologen und Co. Und dass man diese Personen dorthin vermittelt und dass man, wenn die Person wieder halt das Problem unter Kontrolle hat, dass er oder sie dann weiß: mein Arbeitsplatz ist mir sicher.

### **Katrin Degenhardt**

Noch was können und sollten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber nicht tun, Frau Dr. Wienemann?

### **Dr. Elisabeth Wienemann**

Also die Fürsorgepflicht endet für mich im Grunde an der Stelle, wo die Person nach allen Hilfeangebot, nach aller Unterstützung bewusst sagt: Nee, ich will das nicht. Man kann auch ein riskantes Verhalten

pflegen. Das ist grundgesetzlich geschützt, auch in anderen Bereichen, nicht nur in diesem Bereich. Wenn die Person also selber nicht will? Das gibt es. Wir wissen aber: Je frühzeitiger die Personen angesprochen werden, also dort, wo die Stufenpläne sehr konsequent und frühzeitig angewandt werden, kommt es oft gar nicht dahin, sondern die Personen wissen noch, die wollen mir helfen und begeben sich dann auch gegebenenfalls in Therapie und lassen sich dann in ärztliche oder therapeutische Einrichtungen und lassen sich dann im Grunde dort auch die entsprechende Unterstützung geben, bis hin zur Wiedereingliederung im Betrieb. Aber wenn dieses alles nicht wirkt, dann gilt die Fürsorge des Arbeitgebers natürlich auch für das betriebliche Umfeld. Und dann ist so eine Person letztlich auch ein Risiko für die Gesundheit der Menschen, die im unmittelbaren Umfeld arbeiten. Und dann endet natürlich für diese Person, die nicht mitwirkt, auch die Fürsorgepflicht.

### **Katrin Degenhardt**

Würden Sie auch so unterstreichen, unterschreiben?

### **Donato Muro**

Nicke ich ab, ja.

### **Katrin Degenhardt**

Gut. Ja, dann bedanke ich mich an dieser Stelle ganz, ganz herzlich bei Ihnen für dieses Gespräch über ein sehr anspruchsvolles Thema. Aber ganz sind Sie beide noch nicht entlassen, denn am Ende unseres Podcast „Ganz sicher“ werden wir noch einmal ganz spontan. Ich stelle Ihnen eine Frage. Sie antworten mir einfach kurz und spontan, was Ihnen dazu einfällt. Sind Sie dazu bereit? Gut, dann beginne ich bei Ihnen, Frau Dr. Wienemann. An was können Sie sich so richtig berauschen?

### **Dr. Elisabeth Wienemann**

An Fahrradfahren.

### **Katrin Degenhardt**

Wunderbar. Sehr schön. Ich übrigens auch. Herr Muro, haben Sie schon einmal die Kontrolle verloren?

### **Donato Muro**

Im Berufsleben oder privat?

### **Katrin Degenhardt**

Im Allgemeinen.

**Donato Muro**

Dann ja.

**Katrin Degenhardt**

Sehr ehrliche Antwort. Sehr schön. Frau Dr. Wienemann, brauchen Sie morgens Kaffee, um wach zu werden?

**Dr. Elisabeth Wienemann**

Nein, nicht zwingend.

**Katrin Degenhardt**

Herr Muro. Glas Sekt im Büro zum Geburtstag der Kollegin. Ja oder nein?

**Donato Muro**

Ja.

**Katrin Degenhardt**

Jetzt beide. Gibt es eine – ich sag es jetzt mal in Klammern – harmlose Sucht in Ihrem Leben. Ich sag jetzt mal als Beispiel Käsekuchen oder eine Fernsehserie oder so was.

**Dr. Elisabeth Wienemann**

Also ich weiß gar nicht, ob die so harmlos ist, aber es gab zumindest Phasen, wo ich denke, also mich belohnt habe mit Einkaufen gehen nach irgendwelchen Sachen, also die Entspannung durch das Kaufen. Es gibt auch bestimmte Computerspiele, wo ich mich drin versenken kann.

**[Katrin Degenhardt**

Echt? Sagt der Herr Mur, wie ist es bei Ihnen?

**Donato Muro**

Ich glaube, wir sind alle nicht frei von allen Süchten. Auch bei mir wird halt das Belohnungssystem mit falschen Ankern gesetzt und bei mir darfs auch gerne der Kaffee mit Kuchen sein. Oder umgekehrt Kuchen mit Kaffee?

## **Katrin Degenhardt**

Wunderbar. Ja, dann bedanke ich mich ganz herzlich auch für Ihre ehrlichen Antworten. Und an dieser Stelle ein kurzer Hinweis an unsere Zuhörerinnen und Zuhörer. Wir freuen uns, wenn Sie uns auf dem Podcast-Kanal Ihrer Wahl abonnieren und uns eine Bewertung dalassen.

Die BG ETEM bietet außerdem zwei Seminare zum Thema Sucht an. Eines davon richtet sich speziell auch an junge Beschäftigte und Auszubildende. Hinweise dazu finden Sie in den Shownotes des Podcast.

Und festzuhalten am Ende bleibt: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können nicht alles kontrollieren, was ihre Beschäftigten außerhalb oder auch innerhalb der Arbeitszeit tun. Aber mit betrieblicher Suchtprävention lässt sich viel erreichen, auch für den Arbeitsschutz. Ganz sicher.

## **Outro**

Ganz sicher. Der Podcast für Menschen mit Verantwortung.