

Erkennen und handeln: Sucht und Alkohol im Betrieb

Prävention, Verantwortung und Handlungssicherheit in Unternehmen

Ein strukturierter Ansatz für den Umgang mit Suchterkrankungen am Arbeitsplatz - sich schützen, menschlich und wirtschaftlich sinnvoll agieren.



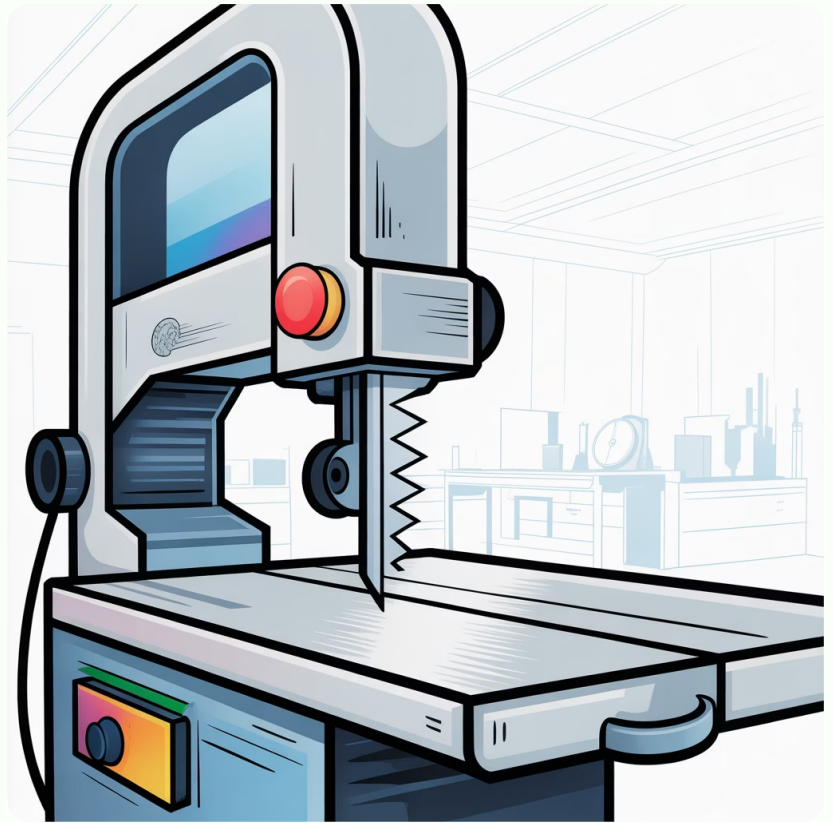
Eine reale Geschichte

Eine Kollegin arbeitet an der Bandsäge. Ich begegne ihr im Flur, sie grüßt - und der Alkoholgeruch schlägt mir entgegen. Starker Alkohol. Ich spreche den Abteilungsleiter an. Antwort: „Das ist bei ihr normal.“ Die nächste Führungskraft sagt: „Sie ist schon so lange da. Es ist nie was passiert.“

Es passierte trotzdem. Zwei Monate nach ihrer Kündigung war sie tot.

Die Frage, die bleibt: **Was wäre passiert, wenn der Unfall im Betrieb geschehen wäre?**

Diese Geschichte ist kein Einzelfall. Sie zeigt die dramatischen Folgen, wenn Führungskräfte und Kollegen wegschauen, obwohl alle Warnsignale vorhanden sind. Der Betrieb hatte keine Strukturen, keine klaren Handlungsanweisungen, keine Kultur des Hinschauens. Das Ergebnis: ein vermeidbarer Tod und Führungskräfte, die bis heute mit der Frage leben müssen, ob sie hätten mehr tun können.



❏ Wegsehen ist keine Lösung - es ist Teil des Problems.

Das Risiko im Betrieb

Alkoholkonsum am Arbeitsplatz ist kein Randthema. Es betrifft Unternehmen aller Größen und Branchen - mit messbaren, oft unterschätzten Auswirkungen auf Sicherheit, Produktivität und Kosten.



Jeder zehnte Arbeitsunfall

Laut DGUV-Berichten ist jeder zehnte Arbeitsunfall auf Alkohol oder andere Substanzen zurückzuführen - mit teils schweren Folgen für Betroffene und Betrieb.



Häufigste Ursache für Frühverrentung

Suchterkrankungen gehören zu den häufigsten Gründen für Frühverrentungen - ein enormer Verlust an Erfahrung und Kompetenz.



Hohe betriebliche Kosten

Für Arbeitgeber entstehen Kosten durch Ausfälle, Unfälle, erhöhte Versicherungsprämien und nachhaltige Imageschäden.

Das Gefährlichste ist nicht der Unfall selbst, sondern das jahrelange Wegsehen davor. Wenn Führungskräfte und Teams keine klaren Handlungsanweisungen haben, wird aus einem erkennbaren Problem eine vermeidbare Katastrophe. Die Frage ist nicht, *ob* etwas passiert - sondern *wann*.

Unternehmen, die präventiv handeln, schützen nicht nur Menschenleben, sondern auch ihre wirtschaftliche Stabilität und ihren Ruf. Die Kosten der Prävention sind minimal im Vergleich zu den Folgekosten eines schweren Unfalls oder langfristiger Personalausfälle.

Rechtlicher Rahmen: Du bist haftbar.

Die Verantwortung für Sicherheit und Gesundheitsschutz liegt nicht nur „oben“, sondern überall im Betrieb. Gesetzliche Vorgaben machen deutlich: Wegsehen ist keine Option - weder für Arbeitgeber noch für Beschäftigte.

§ 618 BGB – Fürsorgepflicht

Arbeitgeber sind verpflichtet, Räume, Vorrichtungen und Gerätschaften so einzurichten und zu unterhalten, dass Beschäftigte gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Diese Pflicht umfasst auch den Schutz vor suchtbedingten Gefährdungen.

ArbSchG § 3, § 15 – Pflichten aller Beteiligten

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber zur Gefährdungsbeurteilung und zu präventiven Maßnahmen. Gleichzeitig müssen Arbeitnehmer Weisungen befolgen und sich so verhalten, dass andere nicht gefährdet werden.

DGUV Vorschrift 1 – Verbot der Selbst- und Fremdgefährdung

Versicherte dürfen sich durch Alkohol, Drogen oder andere berauschende Mittel nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Diese Regelung gilt unmittelbar am Arbeitsplatz.

Wegsehen schützt nicht. Wenn etwas passiert, tragen Meister, Führungskräfte - und auch das Team - Verantwortung.

Die rechtlichen Konsequenzen können gravierend sein: von Ordnungsgeldern über Haftungsansprüche bis hin zu strafrechtlichen Ermittlungen bei Fahrlässigkeit. Doch das eigentliche Ziel ist nicht die Vermeidung von Strafen, sondern der Schutz von Menschenleben. Eine klare Rechtslage bietet auch Sicherheit für alle Beteiligten - sie schafft Handlungsfähigkeit statt Unsicherheit.

Unfälle, die durch präventives Handeln vermieden werden, ersparen nicht nur Tragödien, körperliche Schmerzen und Arbeitsausfälle, sondern eliminieren auch erhebliche Haftungsrisiken. Über die unmittelbaren physischen Folgen hinaus führen Arbeitsunfälle oft zu schwerwiegenden psychologischen Belastungen bei den Betroffenen und ihren Kollegen, wie etwa posttraumatische Störungen oder lang anhaltende Ängste. Gerade bei schweren Verletzungen, wie Amputationen, sind psychische Probleme für die Betroffenen die Regel und wirken sich tiefgreifend auf ihr Leben aus.

Anzeichen erkennen

Sucht zeigt sich oft schleichend. Selten gibt es den einen dramatischen Moment - vielmehr häufen sich kleine Veränderungen, die leicht übersehen oder entschuldigt werden. Ein einzelnes Anzeichen reicht nicht - die Kombination mehrerer Hinweise über einen längeren Zeitraum ist entscheidend.

Verhalten

- Stimmungsschwankungen ohne erkennbaren Grund
- Zunehmende Unpünktlichkeit oder häufige Kurzabwesenheiten
- Sozialer Rückzug von Kollegen
- Aggressivität oder ungewöhnliche Gereiztheit

Arbeitsweise

- Häufigere Fehler und Qualitätsprobleme
- Deutlicher Leistungsabfall
- Konzentrationsprobleme und verlangsamtes Arbeiten
- Vermehrte Fehlzeiten, besonders montags oder nach Feiertagen

Körperliche Anzeichen

- Alkoholgeruch (auch morgens oder nach Pausen)
- Unsichere Motorik oder Koordinationsprobleme
- Verwaschene Sprache
- Verändertes Aussehen, nachlassende Körperpflege

❏ **Wichtig:** Es geht nicht um Diagnosen oder Vorverurteilungen. Es geht darum, Veränderungen wahrzunehmen und angemessen zu reagieren - aus Verantwortung für die Person und das Team.

Führungskräfte und Kollegen sollten für diese Warnsignale sensibilisiert sein. Dabei ist es entscheidend, keine voreiligen Schlüsse zu ziehen, sondern systematisch zu dokumentieren und das Gespräch zu suchen. Die Herausforderung liegt oft darin, dass das Umfeld bereits an die Veränderungen gewöhnt ist und diese normalisiert hat - wie im Fall der Kollegin an der Bandsäge.

Schulungen können helfen, diese Sensibilität zu entwickeln und gleichzeitig die Hemmschwelle zu senken, Auffälligkeiten anzusprechen. Denn Schweigen ist keine Loyalität - es ist unterlassene Hilfeleistung.

Erste Maßnahmen im Betrieb

Wenn Auffälligkeiten auftreten, muss gehandelt werden - sofort, strukturiert und nachvollziehbar. Zögern oder Abwarten erhöht das Risiko für alle Beteiligten. Gleichzeitig ist es wichtig, respektvoll und professionell vorzugehen, um die betroffene Person nicht zu stigmatisieren.

01

Sofortmaßnahmen ergreifen

Bei akutem Verdacht auf Alkohol- oder Drogeneinfluss: Person sofort von gefährlichen Tätigkeiten abziehen. Maschinen ausschalten, Zugang zu Gefahrenbereichen sperren. Sicherheit geht vor.

02

Gespräch unter vier Augen führen

Das Gespräch sollte sachlich, respektvoll und lösungsorientiert sein. Keine Vorwürfe, sondern konkrete Beobachtungen schildern: „Mir ist aufgefallen, dass...“ Zuhören und Hilfe anbieten.

03

Beobachtungen dokumentieren

Alle Gespräche, Auffälligkeiten und Maßnahmen schriftlich festhalten - mit Datum, Uhrzeit, anwesenden Personen und getroffenen Vereinbarungen. Diese Dokumentation ist rechtlich wichtig.

04

Weitere Schritte einleiten

Je nach Situation: Betriebsarzt einbinden, Kontakt zu Suchtberatung herstellen, betrieblichen Suchtbeauftragten informieren. Klare Fristen setzen und Konsequenzen kommunizieren.

Was Sie sagen können

„Ich habe bemerkt, dass Sie in letzter Zeit häufiger unpünktlich sind und Ihre Arbeitsqualität nachgelassen hat. Das ist für mich ungewöhnlich. Gibt es etwas, über das wir sprechen sollten? Ich möchte Sie unterstützen.“

Was Sie vermeiden sollten

„Sie haben ein Alkoholproblem!“ oder „Ich rieche doch, dass Sie getrunken haben!“ Solche Aussagen führen zu Abwehr und zerstören die Gesprächsbasis. Bleiben Sie bei Beobachtungen, nicht bei Diagnosen.

Diese ersten Schritte sind entscheidend, um aus einer diffusen Situation eine strukturierte Intervention zu machen. Sie schützen nicht nur die betroffene Person, sondern auch das Team und das Unternehmen. Ohne klare Strukturen und Verfahrensanweisungen sind Führungskräfte oft überfordert - mit einem Konzept wird Handeln möglich.

Strukturen schaffen

Ein einzelnes Gespräch reicht nicht. Damit Hilfe wirkt und Verantwortung nicht an Einzelpersonen hängen bleibt, braucht es verlässliche Strukturen. Diese Strukturen müssen im Betrieb bekannt, akzeptiert und gelebt werden - von der Geschäftsführung bis zur Werkstatt.



Klare Verfahrensanweisung

Eine schriftliche Anweisung „Was tun bei Verdacht?“ gibt allen Beteiligten Sicherheit. Sie definiert Schritte, Zuständigkeiten und Eskalationswege.



Feste Ansprechpartner

Benennen Sie einen betrieblichen Suchtbeauftragten oder ein Krisenteam. Diese Personen sind geschult, vertraulich und kennen externe Hilfsangebote.



Schulungen und Sensibilisierung

Regelmäßige Schulungen für Führungskräfte und Teams schaffen Bewusstsein und nehmen die Angst vor falschen Reaktionen.



Kultur des Hinschauens

Schaffen Sie eine Unternehmenskultur, in der Probleme benannt werden dürfen - ohne Stigmatisierung, aber mit klaren Grenzen.

- ❑ Strukturen bedeuten nicht Misstrauen, sondern Fürsorge. Sie ermöglichen schnelle, professionelle Hilfe - bevor Schaden entsteht.

Viele Unternehmen scheuen diesen Schritt, weil sie befürchten, ein „Alkoholproblem“ öffentlich zu machen oder Mitarbeitende zu verunsichern. Das Gegenteil ist der Fall: Klare Regeln schaffen Vertrauen. Mitarbeitende wissen, dass der Betrieb sich kümmert - und dass es Konsequenzen gibt, wenn jemand andere gefährdet.

Diese Strukturen sollten in die bestehenden Arbeitsschutzprozesse integriert werden: in Gefährdungsbeurteilungen, Unterweisungen und Betriebsvereinbarungen. So werden sie Teil des normalen Betriebsablaufs und nicht als Sonderthema behandelt. Erfolgreiche Prävention ist keine Kampagne - sie ist gelebter Alltag.

Unterstützung von außen

Kein Unternehmen muss Suchtprävention alleine stemmen. Es gibt eine Vielzahl kostenfreier oder geförderter Angebote, die speziell auf Betriebe zugeschnitten sind. Diese Unterstützung reicht von Schulungen über Beratung bis hin zu konkreten Handlungshilfen.

Berufsgenossenschaften

Fast jede Berufsgenossenschaft (BG) bietet kostenfreie Schulungen, Materialien und Beratung an:

- **BG Bau:** Schulungen „Suchtprävention im Betrieb“ und Praxisleitfäden
- **VBG:** Umfassende Handlungshilfen und betriebliche Suchtberatung
- **DGUV:** Zentrale Anlaufstellen, Medien und Kampagnen

Diese Angebote sind speziell auf die Anforderungen von KMU abgestimmt und praxiserprobt.



Betriebsärzte

Als erste Ansprechpartner können Betriebsärzte vertrauliche Gespräche führen, Gefährdungen einschätzen und Behandlungswege aufzeigen. Sie kennen den Betrieb und können individuell beraten.



Suchtberatungss tellen

Regionale Beratungsstellen bieten anonyme Erstgespräche, Therapievermittlung und Unterstützung für Angehörige. Die DHS-Datenbank hilft bei der Suche nach Einrichtungen in Ihrer Nähe.



Hotlines und digitale Angebote

Bundesweite Hotlines wie die Sucht & Drogen Hotline (01806 313031) bieten rund um die Uhr Beratung. Online-Portale stellen Informationen und Selbsttests bereit.

Die Inanspruchnahme externer Hilfe ist kein Zeichen von Schwäche, sondern von Verantwortung und Professionalität. Gerade KMU, die keine eigenen Gesundheitsmanagement-Abteilungen haben, profitieren enorm von diesen Netzwerken. Oft reicht ein Anruf bei der zuständigen Berufsgenossenschaft, um konkrete Schritte einzuleiten.

Wichtig ist, diese Kontakte bereits *vor* dem Ernstfall zu kennen und im Betrieb bekannt zu machen. Eine Liste mit Ansprechpartnern sollte allen Führungskräften und dem Betriebsrat zur Verfügung

Digitalisierung als Hilfe

Moderne digitale Tools können Suchtprävention systematischer, transparenter und niedrigschwelliger machen. Sie ersetzen nicht das persönliche Gespräch, aber sie schaffen Strukturen, die im Betriebsalltag funktionieren - ohne zusätzlichen Verwaltungsaufwand.

Feedbacksysteme

Digitale Meldesysteme ermöglichen es, Auffälligkeiten anonym zu melden - ohne direkte Konfrontation, aber mit der Sicherheit, dass die Information ankommt. Das senkt die Hemmschwelle für Kollegen, die sich unsicher sind.

Dokumentationstools

Gespräche, Beobachtungen und Maßnahmen können strukturiert erfasst werden. Das sichert einheitliche Abläufe, schützt vor Willkür und ist im Ernstfall rechtlich belastbar.

E-Learning-Module

Regelmäßige Schulungen lassen sich über E-Learning-Plattformen umsetzen - flexibel, ohne Produktionsausfälle, und mit Nachweisen für die Dokumentation. Inhalte können individuell angepasst werden.

Vorteile für den Betrieb

- Prozesse werden verbindlich und nachvollziehbar
- Verantwortung wird nicht dem Zufall überlassen
- Zeitersparnis durch automatisierte Abläufe
- Transparenz für alle Beteiligten

Wichtig bei der Einführung

Digitale Tools müssen einfach sein und im Arbeitsalltag funktionieren. Komplizierte Systeme werden nicht genutzt. Achten Sie auf Datenschutz und Vertraulichkeit - gerade bei sensiblen Themen wie Sucht.

Die Digitalisierung macht Prävention skalierbar: Was früher an Einzelpersonen hing, wird zu einem systematischen Prozess. Das ist besonders für wachsende Unternehmen oder Betriebe mit mehreren Standorten wertvoll. Wichtig ist, dass die Technik den Menschen dient - nicht umgekehrt. Der persönliche Kontakt bleibt unverzichtbar.

Der Nutzen für Ihr Unternehmen

Ein funktionierendes Präventionskonzept ist mehr als eine Pflichtübung. Es schützt Menschen, reduziert Risiken und stärkt die Unternehmenskultur. Die Investition zahlt sich mehrfach aus - menschlich wie wirtschaftlich.

Was verhindert wird

- **Personalausfälle:** Langzeitkranke und Frühverrentungen kosten Erfahrung und Geld
- **Hohe Folgekosten:** Unfälle, Haftung, erhöhte Versicherungsprämien
- **Rechtliche Konsequenzen:** Schadensersatz, Ordnungsgelder, strafrechtliche Ermittlungen
- **Tragische Schicksale:** Vermeidbare Unfälle und zerstörte Leben - wie im geschilderten Fall



10%

weniger Arbeitsunfälle

durch frühzeitige Intervention und klare Strukturen

30%

geringere Fehlzeiten

bei Unternehmen mit aktiver Suchtprävention

80%

Förderung möglich

für Schulungen und Beratungsleistungen durch BG und öffentliche Mittel

Was ermöglicht wird

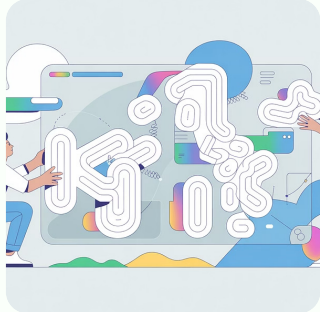
Ein gut aufgestelltes Unternehmen schafft **Sicherheit an gefährlichen Arbeitsplätzen** - nicht nur formal, sondern gelebt. Führungskräfte und Teams erhalten **Klarheit und Handlungssicherheit**, statt im Ernstfall überfordert zu sein. Und das Unternehmen sendet ein klares Signal: **Wir übernehmen Verantwortung** - für unsere Mitarbeitenden, unsere Werte und unsere Zukunft.

Prävention ist keine Kostenstelle - sie ist eine Investition in Stabilität, Vertrauen und Menschenleben.

Unternehmen, die dieses Thema ernst nehmen, werden als verantwortungsvolle Arbeitgeber wahrgenommen. Das stärkt die Mitarbeiterbindung, erleichtert die Rekrutierung und verbessert

Unser Beitrag

Wir unterstützen Sie dabei, ein **maßgeschneidertes Präventionskonzept** für Ihren Betrieb aufzubauen - praxisnah, rechtssicher und mit Förderung von bis zu 80 %. Unser Ansatz kombiniert bewährte Strukturen mit digitalen Tools und individueller Beratung.



Strukturen entwickeln

Wir erarbeiten mit Ihnen Verfahrensanweisungen, Gesprächsleitfäden und Eskalationswege, die im Alltag funktionieren - abgestimmt auf Ihre Betriebsgröße und Branche.



Führungskräfte einbinden

Ihre Meister, Abteilungsleiter und Teams werden geschult - praxisnah, vertraulich und mit konkreten Handlungsoptionen für schwierige Situationen.



Abläufe digitalisieren

Wir machen Ihre Prozesse rechtssicher, digital und nachvollziehbar - mit Tools, die einfach zu bedienen sind und echten Mehrwert bieten.

Warum jetzt handeln?

Warten Sie nicht, bis ein Unfall Sie zum Handeln zwingt. Die Geschichte der Kollegin an der Bandsäge zeigt: Wegschauen endet nicht gut. Mit einem erprobten Fahrplan können Sie präventiv handeln - und im Ernstfall professionell reagieren.

Unsere Beratung ist förderfähig, unser Ansatz ist praxiserprobt, und unsere Erfahrung mit KMU sorgt dafür, dass die Maßnahmen zu Ihrem Betrieb passen - nicht umgekehrt.

📄 **Förderung nutzen:** Bis zu 80 % der Kosten können durch Berufsgenossenschaften und öffentliche Programme übernommen werden.

Kostenloses Erstgespräch anfragen

Mehr über unsere Leistungen erfahren

Handeln Sie jetzt und setzen Sie unseren erprobten Fahrplan ein, bevor ein Unfall Sie dazu zwingt. Gemeinsam schaffen wir Strukturen, die Leben schützen und Ihrem Unternehmen Sicherheit geben.