

# Sucht: Gefahr für die Sicherheit

Die Sucht von Arbeitnehmern ist keine Privatangelegenheit, denn der übermäßige Genuss von Alkohol, Nikotin, Tabletten und anderen Substanzen wirkt sich auch auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz aus und mindert zudem die Leistungsfähigkeit. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz im Betrieb ist hier herausgefordert, Vorbeugung und Hilfe zu leisten, meint Jens Reppahn, Berater für Gesundheitsmanagement.

**Arbeitschutz-Profi:** Süchtiges Verhalten nimmt immer mehr zu. Leben wir in einer süchtigen Gesellschaft?

**Jens Reppahn:** Die vorliegenden Daten zeigen seit Jahren eine sehr hohe Zahl suchtkranker Menschen in Deutschland. Spitzenreiter sind dabei mit großem Abstand 1,8 Millionen alkohol- und 1,5 Millionen medikamentenabhängige Menschen. Aber auch illegale Drogen und Glücksspiel sind mit 300.000 bzw. 200.000 süchtigen Personen ein großes Problem. Sorgen machen auch die nach wie vor mit 15 Millionen immer noch große Zahl an Rauchern und drei Millionen Menschen, die Cannabis konsumieren.

**Arbeitschutz-Profi:** Gibt es bestimmte Schichten oder Personengruppen, die häufig Suchtstoffe konsumieren?

**Jens Reppahn:** Nein, es sind alle Altersklassen und alle gesellschaftlichen Schichten betroffen. Meiner Einschätzung nach ist das dahinterliegende Motiv, sich mit wenig Aufwand schnell in einen anderen, als angenehm erlebten emotionalen Zustand zu versetzen. Neu dabei ist eine noch nie dagewesene Vielfalt und rasche Verfügbarkeit von Suchtstoffen. Hinzu kommen Entwicklungen wie Beschleunigung, Leistungsorientierung, Individualisierung, nachlassende Konfliktfähigkeit, die Suchtentstehung begünstigen können.

**Arbeitschutz-Profi:** Wie sieht das konkret im Arbeitsleben aus?

**Jens Reppahn:** Es gibt Phänomene im modernen Arbeitsleben, die offenbar eine gewisse Affinität zum Suchtmittelkonsum haben. So ist die kurzfristige Kompensation bei chronischer Überlastung ein alltägliches Thema, dem viele Menschen mit Unterstützung von Substanzen begegnen. Hier ist beispielsweise die entspannende Wirkung von Alkohol, Cannabis oder Beruhigungsmitteln zu erwähnen.

**Arbeitschutz-Profi:** Suchtmittel als Reaktion auf Überforderung?

**Jens Reppahn:** Nicht nur. Daneben wünschen sich viele leistungsorientierte Arbeitnehmer, ihre Leistungsfähigkeit durch die Einnahme von Substanzen zu steigern. Relativ alltäglich ist z. B. der Einsatz von Schmerzmitteln, wobei diese teilwei-



© Fotolia – Firma V

se kein Suchtpotenzial haben. Andere Wirkstoffe, die unter dem Stichwort „Neuroenhancement“, sogenanntes „Hirndoping“, zusammengefasst werden, suggerieren Leistungssteigerung, obwohl die Wirksamkeit dieser Präparate bei gesunden Menschen angezweifelt werden muss. Ein Beispiel dafür sind Antidementiva.

**Arbeitschutz-Profi:** Spontan würde man vermuten, dass leistungssteigernde Substanzen eher von Führungskräften eingenommen werden.

**Jens Reppahn:** Die Gründe zum Konsum von Suchtstoffen sind so vielfältig wie die Menschheit selbst. Die These von „Managerdrogen“ wie etwa Kokain greift somit zu kurz. Natürlich mag es eine gewisse Übereinstimmung von extremer Leistungsmotivation und Einsatzbereitschaft mit der Einnahme von aufputschenden und enthemmenden Stimulantien geben, die in vielen Fällen den Konsum bei Führungskräften begründet oder mitbegründet. Doch zeigt eine Studie der DAK ganz im Gegenteil, dass vor allem Arbeitnehmer mit einfachen Tätigkeiten oder in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen leistungssteigernde Substanzen einsetzen, Führungskräfte eher weniger.

**Arbeitschutz-Profi:** Bei Suchtkranken gibt es das Bild, dass Frauen vor allem zu Tabletten greifen, während Männer den Alkohol vorziehen. Ist das so richtig?

**Jens Reppahn:** Das stimmt tatsächlich. Beim Alkohol ist beispielsweise der Anteil der männlichen Suchtkranken doppelt so hoch wie der Anteil der weiblichen Suchtkranken; bei Medikamentenabhängigen ist der Anteil von Frauen erheblich größer als der der Männer.

**Arbeitsschutz-Profi:** Wie gehen Entscheider in den Betrieben mit dem Thema Sucht um?

**Jens Reppahn:** Im betrieblichen Kontext ist die Sensibilität für das Thema gewachsen. Viele Betriebe haben entsprechende Vereinbarungen zum Umgang mit suchtmittelbedingten Auffälligkeiten am Arbeitsplatz getroffen und setzen betriebliche Suchthilfe systematisch um. Geblieben ist eine Unsicherheit im direkten Kontakt mit (vermeintlich) Betroffenen. Neu ist sicherlich auch eine weitreichende Bagatellisierung von Cannabiskonsum in der medialen Öffentlichkeit.



© Jens Reppahn

Jens Reppahn ist Berater für Gesundheitsmanagement bei der B+A-D GmbH an den Standorten Köln und Bonn. Sein Tipp an die Beschäftigten: „Wenn man ganz nüchtern Kosten-Nutzen-Analyse betreibt, sind andere Formen der Arbeitsbewältigung wesentlich vielversprechender als der Einsatz von Substanzen mit weitreichenden bio-psycho-sozialen Nebenwirkungen.“

**Arbeitsschutz-Profi:** Wie verhalte ich mich, wenn ich den Eindruck habe, dass mein Vorgesetzter oder mein Kollege ein Alkoholproblem haben könnte?

**Jens Reppahn:** Hierzu gibt es kein Patentrezept. Die Antwort hierauf hängt unter anderem vom persönlichen Verhältnis zum Kollegen, von der Dynamik im Team, von der Hierarchie, dem eigenen Status im Betrieb sowie dem eigenen Selbstbewusstsein ab. Kollegen haben grundsätzlich die Chance, Veränderungen frühzeitig wahrzunehmen. Rückmeldungen an betroffene Mitarbeiter können dazu anregen, das eigene Handeln zu überdenken und Veränderungen in Gang zu setzen. Dennoch gilt es, den ersten Schritt wohlüberlegt zu vollziehen und ggf. vorab mit Vertrauten oder betrieblichen Ansprechpartnern zu reden. Man muss mit abwehrenden oder ausweichenden Reaktionen des Betroffenen rechnen. Das kann die Beziehung dann erst einmal verschlechtern und einen weiteren Zugang erschweren.

**Arbeitsschutz-Profi:** Wie können Unternehmen die Therapie eines Mitarbeiters unterstützen?

**Jens Reppahn:** Die persönliche Thematisierung von Sucht am Arbeitsplatz ist trotz aller struktureller Verbesserungen oftmals noch sehr ungeübt. Wichtig erscheint daher, dass die Verantwortsträger im Unternehmen ein hohes Maß an Know-how mitbringen, insbesondere in geeigneter Gesprächsführung. Darüber hinaus bedarf es klarer Regelungen, wer in welcher Rolle unterstützend tätig werden kann. Vielfach werden hierzu Be-

triebs- oder Dienstvereinbarungen geschlossen, die Klarheit erzeugen können. Auch Regelungen zur betrieblichen Eingliederung nach Rückkehr aus längeren Krankheitsphasen spielen bei Suchterkrankungen häufig eine Rolle. Grundsätzlich empfiehlt es sich, dass Unternehmen zur Beratung aller Beteiligten ein Employee Assistance Program (EAP) zur Verfügung stellen. Die Berater des EAP unterstützen diskret und lösungsorientiert bei allen auftretenden Fragen und können somit vermitteln zwischen den zur Genesung erforderlichen Bedürfnissen der Beschäftigten und den betrieblichen Erfordernissen.

**Arbeitsschutz-Profi:** Welche Entwicklungen sehen Sie in der Suchtprävention und Suchthilfe? Was sind die aktuellen Herausforderungen?

**Jens Reppahn:** Die betriebliche Suchthilfe steht vor der Herausforderung, unfallversicherungsrechtliche Vorgaben mit Blick auf Suchtmittelkonsum klar darzustellen. Hier haben Arbeitgeber Spielraum, den sie – insbesondere bei gefahrenträchtigen Tätigkeiten – aktiv nutzen sollten. Außerdem ist es wichtig, Einstellungen, die Suchtmittelkonsum verharmlosen, entgegenzuwirken. Im Rahmen der betrieblichen Eingliederung sollte stärker auf mögliche Auswirkungen einer unter Umständen verordneten Medikamenteneinnahme eingegangen werden. Hier liegen präventive Chancen nicht nur zur Verhinderung einer Suchtentwicklung, sondern auch zur Verhinderung substanzbezogener Unfallgefahren am Arbeitsplatz.

## Doping am Arbeitsplatz.

Risikofaktoren für Medikamentenmissbrauch.



© DAK

Laut einer von der DAK beauftragten Studie haben knapp 3,0 Mio. Beschäftigte in ihrem Leben bereits verschreibungspflichtige Medikamente konsumiert, um am Arbeitsplatz leistungsfähiger zu sein oder um Stress abzubauen. Die Studie finden Sie auf der Website der DAK unter <https://tinyurl.com/dak-doping>.