Die Nationale Präventionskonferenz

Präventionsforum 2026
„Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt gemeinsam schützen und stärken“

Workshop 3: Suchtprävention und psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Moderation: Dr. Elisabeth Wienemann, i.A. Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V.; Dr. Klaus Müller-Siegel, DRV Bund

Ergebnisse

Wo sehen Sie die größten Herausforderungen und Bedarfe in diesem Feld? Welche Potentiale können Sie identifizieren, um diesen effektiv zu begegnen?

- Die betriebliche Suchtprävention (BSP) ist als Teil eines aktiven Gesundheitsmanagements in den Betrieben (BGM) mitzudenken und sichtbarer zu machen!

  Auf der strukturellen Ebene können das Konzept und die Leitlinien eingesetzt werden, die für die BPS entwickelt und bereits in vielen Bereichen erfolgreich umgesetzt worden sind. Diese sollten bekannter gemacht werden, z. B. auf Fachkongressen.

  Zum einen sind feste Ansprechpersonen für Suchtfragen im Betrieb einzurichten. Zum anderen sind in der Prävention die Arbeitsbelastungen sowie die Kommunikation im Team mit zu berücksichtigen.
- Auf der individuellen Ebene ist das Problembewusstsein zu fördern und dafür zu sensibilisieren, Gefährdungen zu erkennen und darauf zu reagieren. Dafür können Gefährdungsbeurteilungen genutzt werden. Und in Unterweisungen kann über die Substanzen und ihre Wirkungen aufgeklärt werden. Die Unsicherheit im Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sind zu beheben sowie die Zuständigkeiten für die BSP konkret festzulegen (z. B. in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung).
- Im gesellschaftlichen Rahmen ist die Stigmatisierung der Sucht abzubauen und darüber aufzuklären, dass Abhängigkeit eine psychische Erkrankung ist. Angesichts des dynamischen Drogenmarktes sind auch die Konsumkulturen sowie die Verfügbarkeit von Suchtmitteln in den Blick zu nehmen.

Wo gibt es bereits wirksame Ansätze, die stärker verbreitet oder systematisch verankert werden können? Welche Faktoren sind für das Gelingen entscheidend? Wo liegen Stolpersteine bzw. Hindernisse?

- Wirksame Ansätze der Suchtprävention gibt es bereits: Konzepte, Standards und Handlungshilfen zur Einführung und Umsetzung der BSP sollten verstärkt verbreitet und verankert werden!
  Das Konzept und die Leitlinien der BSP sind ebenso wie speziell für die Praxis entwickelte, fachlich und rechtlich abgestimmte Leitfäden zur Gesprächsführung und Intervention in den „Qualitätsstandards in der betrieblichen Suchtprävention und Suchthilfe“ der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) zu finden. Weitere Hinweise sowie Links zu vielfältigen Informationsmaterialien erfolgen auf der Website **www.sucht-am-arbeitsplatz.de**.

- Die von der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung herausgegebenen „DGUV Informationen 206-009“ und „206-054“ bieten ebenfalls Handlungshilfen für die Umsetzung im Betrieb. Informationsmaterial, Präventionsmedien bis hin zu Seminarangeboten lassen sich darüber hinaus bei verschiedenen Berufsgenossenschaften (u. a. BGRCI; BG ETEM; BGW; VBG), bei einigen Krankenkassen finden oder werden von Verbänden und öffentlichen Stellen zur Verfügung gestellt (u. a. Leitstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement und Suchtprävention (LGS) Staatskanzlei in Schleswig-Holstein; Bayrisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit).
- Eine Beratung der Betriebe zur Einführung eines Suchtpräventionsprogramms sowie die Qualifizierung von Führungskräften und Interessenvertretungen wird in den Regionen häufig von Suchtfacheinrichtungen und -verbänden angeboten (u .a. Caritas, Diakonisches Werk, Präv@Work/Fachstelle für Suchtprävention Berlin), teilweise auch überregional von Bildungseinrichtungen der Wirtschaft und der Gewerkschaften oder auch von Dienstleistungsanbietenden zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement (u. a. vom Institut für Arbeitsfähigkeit GmbH in Mainz).
- Ein Teil dieser Anbietenden führt zudem auf die Standards basierende Ausbildungen für die Tätigkeit als betriebliche Ansprechperson für Suchtfragen durch. Für Präventions- und Gesundheitsfachkräfte gibt es in jüngerer Zeit ebenfalls spezielle Qualifizierungsangebote zur BSP, wie z. B. das Web-Based Training: „Sucht erkennen, früh handeln“ der Initiative Gesundheit& Arbeit (iga), einem Zusammenschluss von DGUV und Dachverbänden von Krankenversicherungen, oder das Programm des Präventionszentrums Suchtprävention in Thüringen (SiT) nach dem „Thüringer Leitfaden für Suchtfragen“.
- Die Erfolgsfaktoren für die Umsetzung der BSP in der Praxis sind zu stärken!

  Um die BSP stärker zu verbreiten und zu implementieren, sollte sie zu einem verbindlichen Teil der Unternehmenskultur werden. Sie ist eine Aufgabe im Rahmen der Führungsverantwortung. Das bedeutet auch, Rollenklarheit von Führungskräften und Ansprechpersonen für Suchtfragen herzustellen und schriftlich zu verankern. Der Einsatz haupt- oder nebenamtlicher Ansprechpersonen im Betrieb ist eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg und die Kontinuität der Angebote in der betrieblichen Suchtprävention. Daneben sind noch mehr niedrigschwellige, einfach zugängliche Präventionsangebote im Betrieb zu unterstützen.
- Stolpersteine und Hindernisse für die Einführung und Umsetzung der BSP beachten!

  Zum einen wird die mangelnde oder fehlende Aufmerksamkeit in der Führung sowie die noch bestehende Tabuisierung des Themas Sucht im Betrieb genannt. Oftmals fehlen für die Umsetzung die notwendigen Rahmenbedingungen, z. B. unzureichende Budgets, fehlende Ressourcen. Insgesamt wird auch ein zu starker Fokus auf die Verhaltensprävention festgestellt.

Wie können Betriebe besser unterstützt werden? Welche Rahmenbedingungen braucht es dafür? Wie kann die Kooperation noch weiter verbessert werden und was kann die NPK beitragen?

- Qualifizierungen für Beratung/ beratende Ansprechpersonen fördern!

  Es sollte verbindliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für die Ansprechpersonen für Suchtfragen geben (vergleichbar zum Brandschutz). Außerdem sind die individuellen Beratungsangebote im Betrieb sowie die Begleitung bei der Einführung und Umsetzung der BSP zu fördern (vergleichbar zum Betriebliche Eingliederungsmanagement – BEM).

  Für die Verbreitung und Weiterentwicklung der BSP ist die Vernetzung und der fachliche Austausch der Beteiligten von wesentlicher Bedeutung. Überbetriebliche Fachaustausche und Supervisionsangebote (wie z. B. vom DGB-Bildungswerk und IG Metall) sowie regionale Arbeitskreise könnten mehr und systematisch gefördert werden.

  Dazu gehört auch die Unterstützung von Netzwerkstrukturen für fachliche und regionale Netzwerke (wie z. B. die Förderung der Techniker Krankenkasse von BGM und BSP an Hochschulen).

- Die Information und Kommunikation zu den Themen der BSP sind zu fördern!

  §12 des Arbeitsschutzgesetzes sieht verbindliche Unterweisungen für Beschäftigte vor, um Gefährdungen bei der Arbeit zu vermeiden: Ein Fokus muss die Prävention von Sucht- und Sicherheitsgefährdungen durch Risikokonsum und -verhalten sein.
- Gemeinsame fachlich aktuelle Formate mit Begleitmaterialien, die Aufhänger für betriebliche Präventionsangebote sind, sollen gefördert werden (z. B. durch BIÖG, Krankenkassen und Verbände, wie „Dry January“, „Rauchfrei im Mai“, „Aktionswoche Alkohol“ im Juni oder „Sober October“).
- Leicht verfügbar sollten die Informationen zu dem Zugang zu den Präventions-, Beratungs- und Therapie- und Reha-Angeboten sein (u. a. Zugang zu Sozialdiensten oder zum Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung – DRV) sowie von anderen externen Anbietenden.
- Beitrag der NPK zur Sichtbarkeit und zum Wirken der betrieblichen Suchtprävention

  Zur selbstverständlichen Integration in das betriebliche Gesundheitsmanagement würde die explizite Erwähnung der betrieblichen Suchtprävention in den Grundsatzpapieren der NPK, in den Stellungnahmen des Präventionsforums und insbesondere in rechtlichen Grundlagen der Prävention und des Arbeitsschutzes erheblich beitragen.
- Zur Anerkennung von Sucht und Abhängigkeit als psychische Störungen und Erkrankungen sowie zum Abbau der Stigmatisierung von betroffenen Personen im Betrieb und in der Gesellschaft bedarf es intensiver Öffentlichkeitsarbeit. Über Good-Practice Beispiele und konkrete Angebote der BSP, wie die Leitlinien und Handlungsempfehlungen, sollte an vielen Stellen, insbesondere auch im Ausbildungs- und Studienkontext, berichtet werden, um Beratungs- und Anlaufstellen zu kennen, damit Suchtprobleme frühzeitig abgewendet werden können.

Zusammenfassung/Fazit

- Bei der BSP handelt es sich um ein Präventionsprogramm mit Strukturen und abgestimmten Standards. Die betriebliche Suchtprävention leistet einen wesentlichen Beitrag zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, denn bei rund 25 % der Beschäftigten im Betrieb finden sich riskante oder gefährdende Konsum- und Verhaltensmuster. Die BSP bietet Handlungshilfen für die Personalverantwortlichen sowie Aufklärung, Beratung und Unterstützung für die Beschäftigten an.
- Die NPK sollte dieses Präventionsangebot der Betriebe erstens in ihren eigenen Stellungnahmen sichtbarer aufgreifen und zweitens mit ihrem Einfluss darauf hinwirken, dass mehr Verbindlichkeit für die Umsetzung der BSP in der Praxis hergestellt wird, z. B. durch Erwähnung im Präventionsgesetz.