

# Alkohol am Arbeitsplatz



Hinweise für  
das Gespräch unter  
Kolleginnen und Kollegen

## Alkohol am Arbeitsplatz Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen

Oft wissen die Kolleginnen und Kollegen zuerst Bescheid, wenn in ihrem beruflichen Umfeld jemand Probleme mit Alkohol bekommt oder bereits hat. Entstehende Spannungen und Belastungen können sich negativ auf die Zusammenarbeit und die Beziehungen unter Kolleginnen und Kollegen auswirken. Durch sinkende Arbeitsleistung, Fehler und sogar Unfälle sowie häufige Fehlzeiten entsteht schlechte Stimmung im Team. Es gibt viele gute Gründe, dann ein Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen zu führen. Wenn Sie darauf warten, dass Vorgesetzte die Initiative ergreifen und handeln, hat sich das Problem möglicherweise schon verfestigt. Je eher Sie das Thema „zu viel Alkohol“ ansprechen, desto eher kann die betroffene Person, möglicherweise auch Ihr arbeitgebender Betrieb, Gegenmaßnahmen ergreifen.

Dieser Leitfaden soll Ihnen dabei helfen, ein solches Gespräch vorzubereiten, geeignete Formulierungen zu wählen und mögliche Fehler zu vermeiden.

Hier lesen Sie:

- Eine Kollegin oder ein Kollege trinkt zu viel, mittlerweile fällt es allen auf!
- Frühzeitig Probleme selbst ansprechen
- Seien Sie sich über Ihre Rolle im Klaren
- Bereiten Sie sich vor
- Die Ziele des Gesprächs festlegen
- Formulierungshilfen für den Einstieg
- Auf die Reaktion vorbereiten
- Diese Fehler vermeiden
- Informationen, Rat und Hilfe

Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache bei der DHS finden Sie unter folgendem Link: <http://www.dhs.de/gender-sprache>  
Alternativ kommen Sie auch über den QR-Code auf unsere Erläuterungen.





## Eine Kollegin oder ein Kollege trinkt zu viel, mittlerweile fällt es allen auf!

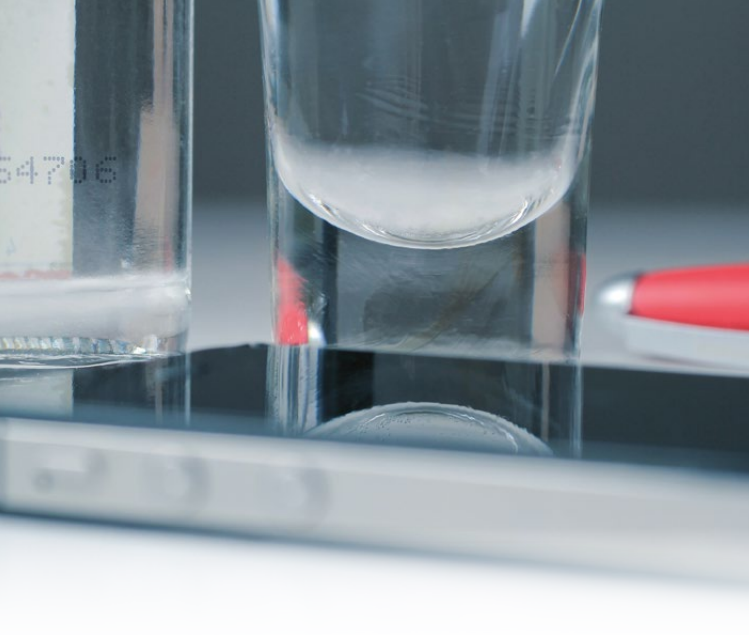
Wenn jemand zu viel Alkohol trinkt, merken das die Menschen im unmittelbaren Umfeld zuerst. Dazu gehören neben der Familie auch die Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen. Sie begegnen sich jeden Tag, tauschen sich aus, sehen, ob einander etwas beschäftigt oder bedrückt. Sie sehen auch, wie mit Stress und Konflikten umgegangen wird. Daher sehen Sie auch als erste, wenn jemand sich zunehmend anders verhält, unter Stimmungsschwankungen leidet, häufig gereizt ist, sich zurückzieht oder die Arbeit vernachlässigt.

Alkoholkonsum kann, muss aber nicht zwangsläufig Ursache oder Folge dieser Auffälligkeiten sein. Wenn es so ist, wissen Menschen, die der betroffenen Person nahestehen, meistens Bescheid. Vielleicht wurde sogar darüber gesprochen.

Alkoholprobleme fallen auf, wenn jemand

- täglich Alkohol trinkt, zum Beispiel mehr als zwei Gläser Bier oder Wein. Für Frauen gilt die Hälfte. Bei diesen Mengen oder häufigem Alkoholrausch sind Gesundheitsrisiken und Unfallgefahren erhöht.
- sich zunehmend verändert. Das betrifft sowohl die Persönlichkeit als auch die körperliche Verfassung / Erscheinung.
- zu unpassenden Gelegenheiten trinkt, zum Beispiel (heimlich) während der Arbeitszeit.
- gezielt trinkt zum Abbauen von Stress, Ängsten und Spannungen.
- bei der Arbeit häufig Fehler macht, oft nicht da ist, die Arbeit nachlässig erledigt und unzuverlässig ist.

Vorgesetzte sind verpflichtet, Alkoholprobleme bei Mitarbeitenden anzusprechen, denn Unternehmen müssen ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. Für Kolleginnen und Kollegen gilt das nicht. Trotzdem ist es ratsam, wenn Sie das Gespräch mit Betroffenen suchen – auch im eigenen Interesse.



## Frühzeitig Probleme selbst ansprechen

Insbesondere große Unternehmen haben erprobte Strukturen und feste Zuständigkeiten für den betrieblichen Umgang mit Suchtmitteln. Die Vorgesetzten sind in der Anwendung eines abgestimmten Interventionsleitfadens geschult, eine betriebsinterne / betriebliche Sucht- oder Sozialberatung dient Betroffenen und Interessierten als Anlaufstelle; Suchtbeauftragte planen Präventionsmaßnahmen und führen diese durch.

Dennoch gibt es gute Gründe, dass Sie Alkoholprobleme bei Kolleginnen oder Kollegen selbst ansprechen und nicht darauf warten, dass Vorgesetzte dies übernehmen.

- Wenn Alkoholprobleme nicht behandelt werden, können sie sich mit der Zeit verschlimmern. Wer lange Zeit zu viel trinkt, kann alkoholabhängig werden. Sie tun Betroffenen also keinen Gefallen, wenn Sie anfängliche Probleme „übersehen“ und nicht benennen.
- Im Rückblick sagen Abhängige oft, jemand hätte sie schon früh auf die anfänglichen Alkoholprobleme hinweisen sollen. Denn je früher ein Eingreifen erfolgt, desto leichter sind die Probleme zu lösen. Insbesondere Kolleginnen oder Kollegen, die überwiegend alleine arbeiten, z. B. als Fernfahrende, im Außendienst oder im Home-Office, können sich der „sozialen Kontrolle“ arbeitsplatzbedingt leicht entziehen, sodass ein Konsum möglicherweise erst spät auffällt.
- Mitarbeitende mit Alkoholproblemen können in ihrem Betrieb Ausfälle und Qualitätsverluste verursachen. Davon sind das Team und auch Vorgesetzte mit betroffen, die diese Mängel ausgleichen müssen. Dadurch sind sie selbst einer höheren Belastung ausgesetzt. Je größer die Alkoholprobleme eines Teammitglieds sind, desto höher werden die Belastungen für die Mitbetroffenen.
- Alkoholprobleme im Betrieb vergrößern das Unfallrisiko und damit auch das Risiko für Dritte, einen Schaden zu erleiden.

In dieser Situation wissen viele Kolleginnen und Kollegen nicht, wie sie sich verhalten sollen. Sie haben Angst, eine „Spaßbremse“ zu sein, wenn sie das Gespräch auf den problematischen Alkoholkonsum bringen. Oder sie befürchten, die betreffende Person zu verraten, wenn sie Hilfe bei einer Beratung suchen, weil die Probleme für sie unerträglich geworden sind.

In dieser Broschüre finden Sie Tipps und Hinweise, die Ihnen das Ansprechen erleichtern können.

## Seien Sie sich über Ihre Rolle im Klaren

Vor Ihrem Gespräch sollten Sie für sich klären, wie Sie zur betroffenen Person stehen. Wenn Sie ein eher freundschaftliches Verhältnis haben, wird das Gespräch anders ablaufen, als wenn Sie nur auf beruflicher Ebene miteinander zu tun haben und sich vielleicht sogar distanziert gegenüber stehen.



- Wenn Sie ein eher freundschaftliches Verhältnis haben, bringen Sie Ihre Sorgen zum Ausdruck. Beschreiben Sie, was Sie bemerkt haben und warum Sie das beobachtete Trinkverhalten problematisch finden. Gehen Sie auch darauf ein, dass dies nicht nur der Gesundheit schadet und die Arbeit beeinträchtigt, sondern auch das bisher gute persönliche Verhältnis stört, möglicherweise sogar gefährdet. Hier müssen offene Worte möglich sein: Sagen Sie, was Sie erwarten und was Sie sich wünschen.
- Wenn Sie ausschließlich beruflich miteinander zu tun haben, liegt der Schwerpunkt Ihres Gesprächs auf Schwierigkeiten in der Arbeitsbeziehung. Das problematische Trinkverhalten stört das Betriebsklima, sorgt für schlechte Stimmung und vielleicht auch manchmal für Konflikte. Machen Sie deutlich, dass Sie dies nicht (mehr) hinnehmen werden. Wenn Sie immer wieder Fehler und mangelhafte Qualität ausgleichen müssen, die Ihre Kollegin oder ihr Kollege verursacht hat oder wenn Sie aufgrund sich häufender Fehlzeiten einspringen müssen, leidet unter Umständen auch Ihre eigene Arbeit. Sagen Sie ganz klar, dass Sie nicht bereit sind, die Probleme (weiterhin) auszubaden oder gar zu decken.



## Bereiten Sie sich vor

Alkoholprobleme anzusprechen ist immer schwierig, ganz gleich, ob Sie der betroffenen Person nahe stehen oder nicht. Damit Sie sich in dieser Situation sicher fühlen, sollten Sie das Gespräch vorbereiten und dabei einige Punkte beachten:

- Schaffen Sie eine gute Gesprächsatmosphäre: Sorgen Sie dafür, dass es keine Störungen und Unterbrechungen gibt. Führen Sie das Gespräch nicht zwischen Tür und Angel, sondern in einem geschützten Raum mit einer Tür, die man schließen kann.
- Lassen Sie zwischen der Vorbereitung und dem Gespräch selbst nicht zu viel Zeit vergehen, sondern führen Sie das Gespräch zeitnah.
- Kommen Sie schnell zur Sache und sagen Sie sachlich und neutral, worum es geht. Reden Sie nicht lange „drum herum“.
- Nutzen Sie „Ich-Botschaften“, um Ihr Anliegen zu verdeutlichen: „Ich mache mir Sorgen“, „Ich sehe Veränderungsbedarf“, „Mir ist wichtig...“. So vermeiden Sie, dass Ihre Worte als Kritik oder Vorwurf gleich abgelehnt werden (siehe auch „Fehler vermeiden“).
- Machen Sie sich klar, welche Ziele in einem freiwilligen Gespräch zwischen Kolleginnen und Kollegen erreicht werden können und sollen (siehe auch „Die Ziele des Gesprächs festlegen“).
- Betroffene reagieren sehr unterschiedlich, wenn sie auf Alkoholprobleme angesprochen werden. Bereiten Sie sich darauf vor, indem Sie die Hinweise auf mögliche Reaktionen nutzen (siehe Abschnitt „Auf die Reaktion vorbereiten“).



## Die Ziele des Gesprächs festlegen

Für das Gespräch mit Kolleginnen oder Kollegen gilt folgender Grundsatz: Ziele können Sie nur in Bezug auf Ihr eigenes Handeln festlegen. Das bedeutet: Wenn Sie Ihr Handeln an einem Ziel ausrichten, können Sie anschließend überprüfen, ob Sie dieses Ziel erreicht haben. Ob Ihr Gegenüber die eigene Einstellung oder das Verhalten ändert, liegt dagegen nicht in Ihren Händen. Sie haben dazu weder die Möglichkeiten noch die Verantwortung oder Zuständigkeit. Daher können Sie eine solche Einstellungs- oder Verhaltensänderung nicht zu einem Ihrer Gesprächsziele machen.

Konkret bedeutet dies beispielsweise, „Hilfe anbieten“ soll Ziel des Gesprächs sein. Sie können im Anschluss an das Gespräch überprüfen, ob es Ihnen gelungen ist, Hilfe anzubieten. Ob Ihr Gegenüber sich entscheidet, die Hilfe anzunehmen, ist nicht das Ziel.

Zu den realistischen Zielen eines Gesprächs unter Kolleginnen und Kollegen können folgende Punkte zählen:

### Ziel des Gesprächs

### Mögliche Formulierung

Das Ziel ist, Unterstützung anzubieten.

Ich würde dir gern helfen. Was kann ich für dich tun, damit es dir wieder besser geht?

Das Ziel ist, Hintergründe zu erfragen.

Mich beunruhigt eine Veränderung, die ich bei dir feststelle. Was ist los? Was belastet dich? Vielleicht möchtest du mir die Gründe dafür sagen / erklären.

Das Ziel ist die Spiegelung der eigenen Wahrnehmung.

Ich erlebe dich verändert. Ich kann dir an einigen Beispielen zeigen, was mir aufgefallen ist. Ich würde gern verstehen, was passiert ist.

Das Ziel ist Verstärkung des Veränderungswunsches.

Ich bin froh, dass du merkst, wie nötig du Unterstützung brauchst. Ich sehe, es geht dir nicht gut, und ich bin froh, dass du dich mir anvertraust.

## Formulierungshilfen für den Einstieg

Im Vorfeld hilft es, sich die ersten Sätze des Gesprächs zurechtzulegen. Damit erleichtern Sie sich den Einstieg in dieses schwierige Thema und können Ihren eigenen Standpunkt noch einmal überprüfen. Einige Beispiele, wie Sie die ersten Sätze formulieren könnten, finden Sie untenstehend:

- Es ist mir sehr wichtig, dir zu sagen, was ich im Moment im Kontakt mit dir erlebe. Und ich fürchte, dass du mir diese Rückmeldung übel nehmen wirst. Aber ich Sorge mich um dich und davor, dass sich die Situation verschlimmert. Deshalb muss ich dich darauf ansprechen, auch wenn ich das nicht gern tue.
- Ich muss dir sagen, warum ich mich in letzter Zeit von dir zurückziehe: Ich halte es einfach nicht mehr aus zu sehen, wie schlecht es dir geht. Wenn du für dich etwas tun willst und meine Unterstützung brauchst, dann bin ich an deiner Seite. Aber im Moment muss ich mich einfach stärker zurücknehmen.
- Der „Flurfunk“ meldet, dass du angeblich Probleme hast. Ich möchte nicht über dich, sondern mit dir sprechen. Vielleicht glaubst du, es geht mich nichts an. Doch, es geht mich etwas an. Je schlechter es dir geht, umso mehr versuche ich, dich aufzufangen. Ich übernehme inzwischen Aufgaben, die deine sind. Und ich fange an, dich bei Arbeitsbeginn zu beobachten, um festzustellen, wie du heute drauf bist. Mir gefällt es selber nicht, wie kontrollierend ich mich da verhalte. Ich möchte da wieder raus und werde in Zukunft nicht mehr für dich einspringen.



- Du hast dich gestern krank gemeldet und warst in der Teamsitzung nicht dabei. Die Teamleitung hat uns allen in der Sitzung Verfehlungen im Sicherheits- und Gesundheitsschutz vorgeworfen, die eigentlich an dich gerichtet waren. Da ist einigen der Kragen geplatzt. Ich erzähle dir das, damit du dir überlegen kannst, was du tun willst, um den Ärger nicht weiter zu schüren. Kann es sein, dass es dir im Moment nicht gut geht, dass du Hilfe brauchst, damit du deiner Verantwortung wieder nachkommen kannst?
- Wir beide arbeiten seit langer Zeit zusammen, und ich arbeite gern mit dir. Wenn es nach mir geht, dann soll das auch so bleiben. Bislang waren wir immer ehrlich zueinander, haben uns gegenseitig geholfen und unterstützt. Du hast mir gesagt, dass es in deinem Privatleben zurzeit nicht gut läuft und dass du deshalb in einer Krise steckst. Seit einigen Monaten versuche ich, dir zu helfen, aber meine Vorschläge laufen alle ins Leere. Jetzt musst du mir sagen, wie es weitergehen soll!
- Ich halte es für äußerst problematisch, dass du Alkohol trinkst, um mit Belastungen besser umgehen zu können. Ich befürchte, dass du dir damit sogar ein weiteres Problem schaffst. Alkohol ist auf Dauer keine Lösung für deine Schwierigkeiten. Was kann ich tun, damit du über andere Bewältigungsstrategien nachdenkst?

Textauszug aus der Broschüre „Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen. Eine Praxishilfe für die Suchtarbeit im Betrieb“, herausgegeben von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V.





### Mögliche Art der Reaktion

### Mögliche Antworten von Betroffene

Abstreitend und verharmlosend

„Wir sind doch hier nicht im Kindergarten, und so schlimm ist es doch gar nicht!“

Abstreitend und vorwurfsvoll

„Das stimmt doch gar nicht, das ist gelogen!“

Gereizt, genervt oder aggressiv

„Ich soll wohl gemobbt werden! Denken die anderen Kolleginnen und Kollegen genauso oder ist das nur deine Ansicht?“

Drohend

„Ich weiß auch einiges über Sie / über dich zu erzählen.“

Selbst-bemitleidend

„Ich weiß, dass ich ein Problem habe, aber ich weiß mir nicht anders zu helfen. Wenn du das öffentlich machst, wird alles noch schlimmer. Ich kann doch meine Arbeit nicht verlieren!“

Erleichtert

„Endlich leih mir jemand sein Ohr und interessiert sich für meine Probleme! Die liegen eigentlich ganz woanders, aber der Alkoholkonsum ist eine Folge davon.“

Dankbar und ermutigt

„Endlich spricht es jemand an. Ich kann zwar im Moment nicht anders, aber ich würde schon gerne etwas tun. Und jetzt tue ich etwas!“

## Auf die Reaktion vorbereiten

Wenn Sie Kolleginnen oder Kollegen auf ein mögliches Alkoholproblem ansprechen, ist das für die betroffene Person auf jeden Fall ein unangenehmer Moment und kommt vielleicht auch überraschend. Dabei macht es keinen Unterschied, ob er oder sie alkoholabhängig ist oder das Trinkverhalten noch gut unter Kontrolle hat. In jedem Fall gefährdet Alkoholkonsum bei der Arbeit die trinkende Person selbst und andere.

Die Reaktion von Menschen, die auf ihr Alkoholproblem angesprochen werden, kann sehr unterschiedlich ausfallen und lässt sich nicht vorher-sagen. Wie sich Betroffene verhalten, kann auch davon abhängen, in welchem Ton und / oder in welcher Situation Sie das Gespräch führen.

Nutzen sie die folgenden Hinweise auf mögliche Reaktionen, um sich darauf vorzubereiten:



Versuchen Sie möglichst, diese Fehler im Gespräch zu vermeiden:

- **Diagnosen stellen.**  
Medizinische Diagnosen stellen Ärztinnen und Ärzte sowie andere Fachleute außerhalb des Unternehmens. Im Betrieb sind weder Vorgesetzte, noch die Personalabteilung, die Kolleginnen und Kollegen oder sonstige Personen ausreichend qualifiziert, um eine Abhängigkeit oder einen Missbrauch zu diagnostizieren.
- **Medizinische Tipps geben.**  
Auch Tipps zu Behandlungsansätzen oder Therapieinhalten sollten Sie Fachleuten überlassen. Selbst gut gemeinte medizinische Ratschläge können, wenn sie nicht von Fachleuten kommen, ein Abwehrverhalten bei Betroffenen auslösen. Führen Sie sich vor Augen, dass Betroffene sich immer freiwillig in Behandlung begeben sollten, man kann niemanden dazu zwingen!
- **Vorwürfe, Drohungen, Belehrungen, Bewertungen, Unterstellungen, Anweisungen.**  
Im Gespräch sind diese Ansagen und Wertungen nicht hilfreich. Mit solchen Gesprächsansätzen vermitteln Sie nicht den Eindruck, dass Sie gemeinsame Ziele verfolgen.
- **Panik: „Du wirst abhängig, es wird alles immer schlimmer“.**  
Wahrscheinlich wissen Sie nicht genau, wie verfestigt und vorangeschritten die Alkoholprobleme Ihres Gegenübers wirklich sind. Sprechen Sie sachlich nur über das, was Ihnen auffällt, was Sie beobachten und was Ihnen Sorgen macht.

## Diese Fehler vermeiden

Gut gemeint ist nicht immer gut gemacht. Alkoholprobleme anzusprechen, ist ein heikles Thema. Das gilt sowohl für Gespräche mit befreundeten Kolleginnen und Kollegen, als auch bei rein beruflichen Beziehungen.

- **Bei akuten Gefährdungen:  
wegschauen und schweigen.**

Wenn Sie bemerken, dass eine Kollegin oder ein Kollege unter akutem Alkoholeinfluss steht (deutliche Anzeichen wie Alkoholfahne, lallende Aussprache oder schwankender Gang), sind Sie verpflichtet, den Betrieb oder eine vorgesetzte Person unmittelbar zu informieren. Denn Alkoholeinfluss bedeutet für jeden Arbeitsplatz eine erhöhte Unfallgefahr. Nach § 16 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) müssen Sie „jede von Ihnen festgestellte unmittelbare erhebliche Gefahr für die Sicherheit und Gesundheit sofort unverzüglich melden“.

- **Eine falsche Rolle einnehmen.**

Sie sind in dieser Situation keine „funktions-tragende“ Person wie etwa Vorgesetzte, Mitglieder der Personalvertretung oder betriebliche Suchtbeauftragte. Sie führen das Gespräch als Kollegin bzw. Kollege und nur in dieser Funktion. Nehmen Sie keine andere Rolle ein (zum Beispiel als verlängerter Arm der Geschäftsführung, der Pflichtverletzungen aufzeigt und Konsequenzen androht).

- **Der falsche Zeitpunkt.**

Das Gespräch ist wahrscheinlich weder für Sie noch für Angesprochene angenehm und unbeschwert. Von Betroffenen wird es schnell als Kritik aufgefasst. Um hervorzuheben, dass es bei der Ansprache um den Zusammenhang mit der Ausübung der Arbeit geht, sind Zeitpunkte wie kurz vor Feierabend oder dem Wochenende besser zu vermeiden.



## Informationen, Rat und Hilfe

Wie bei „Ziele des Gesprächs“ bereits angesprochen, ist Ihr Einfluss als Kollegin oder Kollege begrenzt. Sie möchten helfen und haben dies auch zum Ausdruck gebracht. Aber möglicherweise müssen Sie erkennen, dass Sie allein nichts ausrichten können, um die Situation zu verbessern. Vielleicht ist auch Ihre eigene Belastungsgrenze erreicht, und ein verbindliches Gespräch zwischen Vorgesetzten und Betroffenen ist erforderlich.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich vertrauensvoll an Ansprechpersonen für Suchtfragen in und außerhalb des eigenen Betriebes zu wenden.

Geeignete Ansprechpersonen im Betrieb können sein:

- Betriebliche Suchtkrankenhelferinnen und -helfer; betriebliche Sozialberatung; betriebliche Ansprechperson Sucht
- Beauftragte für betriebliche Gesundheitsförderung und /oder Arbeitssicherheit; betriebsärztlicher Dienst
- Direkte Vorgesetzte oder die Unternehmensleitung; evtl. die Personalvertretung und /oder die Personalabteilung

Neben Ansprechpersonen innerhalb des Unternehmens können auch Fachkräfte im professionellen Suchthilfesystem und möglicherweise Selbsthilfegruppen weiterhelfen.

Ein Verzeichnis aller Drogen- und Suchtberatungsstellen ist auf der Internetseite verfügbar:

[www.suchthilfeverzeichnis.de](http://www.suchthilfeverzeichnis.de)





## Weitere Informationen

### Internet

[www.sucht-am-arbeitsplatz.de](http://www.sucht-am-arbeitsplatz.de)  
[www.medikamente-und-sucht.de](http://www.medikamente-und-sucht.de)  
[www.aktionswoche-alkohol.de](http://www.aktionswoche-alkohol.de)

### Literatur

Für eine vertiefende Betrachtung des Gesprächs unter Kolleginnen und Kollegen bietet die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) Praxishilfen für die Suchtarbeit im Betrieb an:

#### Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen

Eine Praxishilfe für die Suchtarbeit im Betrieb  
(DIN A5)

#### Suchtprobleme am Arbeitsplatz

Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche  
(DIN A5)

#### Alkohol am Arbeitsplatz

Eine Praxishilfe für Führungskräfte  
(DIN A4)

#### Vorbeugen-Helfen-Vernetzen

Aktiv werden bei Konsum und Sucht  
am Arbeitsplatz  
(Faltblatt)

#### Alkohol am Arbeitsplatz

(Faltblatt)

#### Schlaf- und Beruhigungsmittel am Arbeitsplatz

Informationen und Hilfen für betriebliche  
Multiplikatoren  
(DIN A4)

#### ▼ Für Angehörige Suchtkranker:

#### Ein Angebot an alle, die einem nahestehenden Menschen helfen möchten

Alkohol, Medikamente, Tabak,  
illegale Drogen, süchtiges Verhalten?  
(DIN A5)

### Bundesweite Sucht und Drogen Hotline

Tel. 01805 313031, 24 Stunden täglich  
(0,20 € /Anruf aus dem Festnetz, Mobilfunk  
max. 0,60 € /Anruf. Dieser Dienst wird unter-  
stützt von NEXT ID.)

Die bundesweite Sucht und Drogen Hotline ist ein Zusammenschluss der Drogennotrufe aus mehreren Bundesländern. Sie richtet sich an Menschen, die Informationen suchen, die sich Sorgen machen, verzweifelt sind, Angst vor Rückfällen haben oder Angaben zu örtlichen Suchtberatungsstellen suchen.

### Telefonseelsorge

Tel. 0800 1110111 oder 0800 1110222  
24 Stunden täglich, gebührenfrei

Suchtmittelkonsum kann bei Betroffenen oder Angehörigen von massiven persönlichen Problemen wie Angst, Depressivität oder Einsamkeit begleitet sein. Die Telefonseelsorge bietet hierzu neben Gesprächen am Telefon auch Beratung und Seelsorge per Mail und Chat unter [online.telefonseelsorge.de](http://online.telefonseelsorge.de) an.



#### ▼ Für Betroffene und Interessierte:

**Alles O.K. mit Alkohol?**  
(DIN A5)

**Riskante Partnerschaft**  
Mehr Gesundheit - Weniger Alkohol  
Ratgeber für Männer  
(DIN A5)

**Medikamentenabhängigkeit**  
Informationen und Hilfen  
(DIN A5)

**Medikamenteneinnahme: Risiken vermeiden**  
Medikamente mit Abhängigkeitsrisiko:  
4-K-Regel für den Umgang  
(Faltblatt)

Alle Informationsmaterialien erhalten Sie über die Internetseite der DHS als Download oder als kostenfrei bestellbare Printversion:  
[www.dhs.de/infomaterial](http://www.dhs.de/infomaterial)

Ein Literaturverzeichnis zum Thema „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“ finden Sie unter folgendem Link:  
[www.dhs.de/bibliothek/literaturverzeichnisse.html](http://www.dhs.de/bibliothek/literaturverzeichnisse.html)

## Die DHS

Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS) mit Sitz in Hamm ist der Zusammenschluss der in der Suchtprävention und Suchthilfe bundesweit tätigen Verbände. Dazu gehören die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege, öffentlich-rechtliche Träger der Suchthilfe und Selbsthilfe- und Abstinenzverbände. Die DHS koordiniert und unterstützt die Arbeit der Mitgliedsverbände und fördert den Austausch mit der Wissenschaft.

Die Geschäftsstelle der DHS in Hamm gibt Auskunft und vermittelt Informationen an Hilfesuchende, Expertinnen und Experten, Medien- und Pressefachleute sowie andere Interessierte.

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V. (DHS)  
Postfach 1369, 59003 Hamm  
Tel. +49 2381 9015-0, Fax +49 2381 9015-30  
[info@dhs.de](mailto:info@dhs.de), [www.dhs.de](http://www.dhs.de)

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter helfen Ihnen gerne telefonisch oder per E-Mail in allen Fragen rund um unsere Arbeit weiter. Sie erreichen uns montags bis donnerstags von 9:00 bis 16:00 Uhr sowie freitags von 9:00 bis 13:00 Uhr.



### Mitglieder der DHS:

#### ▼ Verbände der freien Wohlfahrtspflege

Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V. (AWO)

Deutscher Caritasverband e. V.

Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband –  
Gesamtverband e. V.

Deutsches Rotes Kreuz e. V. – Generalsekretariat  
(DRK)

Diakonie Deutschland

#### ▼ Abstinenz- und Selbsthilfeverbände

Blaues Kreuz in der Evangelischen Kirche  
Bundesverband e. V. (BKE)

Blaues Kreuz in Deutschland e. V.  
Bundeszentrale (BKD)

Bundesverband der Elternkreise suchtgefährdeter  
und suchtkranker Söhne und Töchter e. V. (BVEK)

Deutscher Frauenbund für alkoholfreie Kultur e. V.

Freundeskreise für Suchtkrankenhilfe  
Bundesverband e. V.

Guttempler in Deutschland e. V.

Kreuzbund e. V.  
Bundesgeschäftsstelle

### Fachverbände

akzept e. V.

Bundesverband für akzeptierende  
Drogenarbeit und humane Drogenpolitik, Berlin

Bundesfachverband Essstörungen e. V.

Bundesverband Suchthilfe e. V. (bus.)

Caritas Suchthilfe e. V. – (CaSu)  
Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Suchthilfeeinrichtungen im DCV

Deutsche Gesellschaft für Soziale Arbeit  
in der Suchthilfe e. V.

Deutsche Gesellschaft für Suchtmedizin e. V.

Deutsche Gesellschaft für Suchtpsychologie e. V.

Fachverband Drogen- und Suchthilfe e. V. (FDR)

Fachverband Glücksspielsucht e. V.

Fachverband Medienabhängigkeit e. V.

Gesamtverband für Suchthilfe e. V.

Fachverband der Diakonie Deutschland

### Öffentlich-Rechtliche Träger

BAG Psychiatrie

### Kooperierende Organisationen

Anonyme Alkoholiker Interessengemeinschaft e. V.

Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Landesstellen für Suchtfragen

Bundesvereinigung der kommunalen  
Spitzenverbände

NACOA Deutschland  
Interessenvertretung für Kinder  
aus Suchtfamilien e. V.

Narcotics Anonymous Regions-Komitee e. V.

Stiftungsfamilie BSW & EWH

# Impressum

## Herausgeber



Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.  
Westenwall 4, 59065 Hamm  
Tel. +49 2381 9015-0  
Fax +49 2381 9015-30  
info@dhs.de, www.dhs.de

## BARMER

Axel-Springer-Str. 44, 10969 Berlin  
www.barmer.de

## Redaktion

Charlotte Höke, DHS  
Frank Meier, BKD

## Konzeption und Text

Dr. Peter Raiser, DHS  
Basierend auf der Broschüre  
„Das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen“  
(Autorin: Ute Pegel-Rimpl)

## Gestaltung

STADTLANDFLUSS, Frankfurt am Main

## Druck

SATZDRUCK GmbH, Coesfeld-Lette

## Auflage

3.52.12.21

Diese Broschüre wird von der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V., Postfach 1369, 59003 Hamm (info@dhs.de) kostenfrei abgegeben. Sie ist nicht zum Weiterverkauf durch die Empfängerin/den Empfänger oder Dritte bestimmt.



## BARMER

Die Broschüre „Alkohol am Arbeitsplatz – Hinweise für das Gespräch unter Kolleginnen und Kollegen“ wird im Rahmen der Selbsthilfeförderung nach § 20h Sozialgesetzbuch V finanziert durch die BARMER. Gewährleistungs- oder Leistungsansprüche gegenüber den Krankenkassen können daraus nicht erwachsen. Für die Inhalte und Gestaltung ist die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. verantwortlich.





Westenwall 4  
59065 Hamm  
Tel. +49 2381 9015-0  
info@dhs.de  
www.dhs.de

**BARMER**

Axel-Springer-Str. 44  
10969 Berlin  
www.barmer.de

60372K/0319