

# Kulturdialoge: Prävention

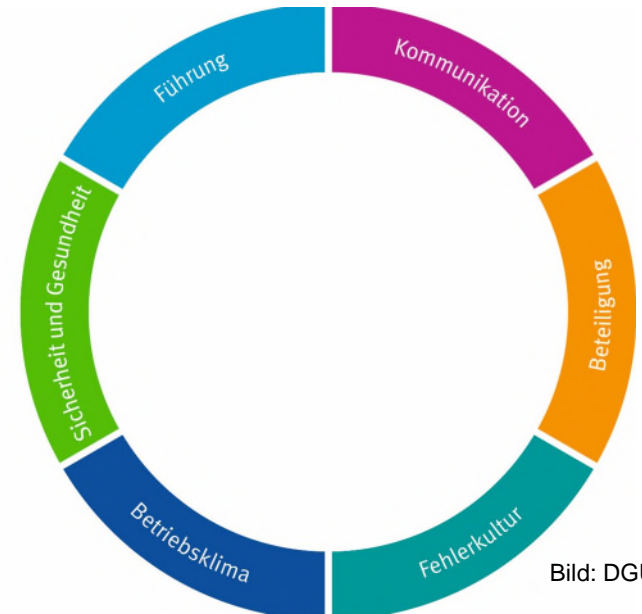
Zum Thema Suchtprävention im  
Betrieb ins Gespräch kommen

Dreiländertagung Betriebliche Gesundheitsförderung  
Fachforum 1.2 | 11. März 2026  
Anja Mücklich, DGUV Akademie



# Kulturdialoge: Prävention

- Strukturierter Rahmen für Gespräche zu Themen der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit
- Einstieg in ein Gespräch über Einstellungen und Werte
- Reflexion und Gestaltung der Präventionskultur
- Beteiligung
  - Vorgesetzte, Beschäftigte, BGM-Verantwortliche, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebliche Suchtbeauftragte etc.
- Besprechen von Problemen, Ideen und Lösungen



# Kulturdialoge: Prävention

- Arbeitsposter
- 5 Dialogkarten
- Eigene Beispiele
- Verbesserungsideen

Link: [DGUV - Prävention - Vision Zero - Kultur der Prävention - Kulturdialoge: Prävention](#)



Bild: DGUV

# Das 5-Stufen-Modell als zentrales Element

- 5 Verhaltensmuster im Umgang mit dem Thema werden angeschaut
- Ziel: Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von Suchtprävention

*Wir fördern den Austausch über Unerwartetes*



## Wertschöpfend

Wir steigern unsere Leistungsfähigkeit



## Proaktiv

Wir suchen aufmerksam nach Frühwarnsignalen und Verbesserungsmöglichkeiten

„Die unsichtbare Barriere“ erfordert einen Perspektivwechsel

## Regelorientiert

Wir kontrollieren Risiken mit Regeln



## Reagierend

Wir werden aufmerksam, nachdem etwas passiert



## Gleichgültig

Wen interessiert's?  
Weiter so, solange es geht



*Wir schützen uns vor erwartbaren Störungen*

## Kartensatz

# KULTURDIALOGE: PRÄVENTION

Dialogkarten zum Thema  
Sucht



# Reagierend

Bei auffälligem Konsumverhalten werden Mitarbeitende vom Arbeitsplatz entfernt, abgemahnt oder bei Wiederholung gekündigt. Frühe oder verdeckte Signale für süchtiges Verhalten möchte niemand sehen – man scheut den Konflikt. Ein Glas Sekt ist doch ok.



Bild: © Michael Hüter / DGUV

# Gleichgültig

Solange alle ihre Aufgaben zuverlässig erfüllen und keine Unfälle passieren, ist es im Unternehmen nicht entscheidend, ob jemand Probleme mit Suchtmitteln hat.



Bild: © Michael Hüter / DGUV

# Proaktiv

Es wird viel für Suchtprävention getan. Ansprechpersonen informieren und beraten Mitarbeitende, wie sie Suchtverhalten erkennen. Führungskräfte sind geschult und sicher, wie sie Betroffene ansprechen können, auch sehr leistungsstarke Beschäftigte oder hohe Führungskräfte. Es wird auch hinterfragt, ob die Arbeitsbedingungen der Betroffenen angepasst werden können.

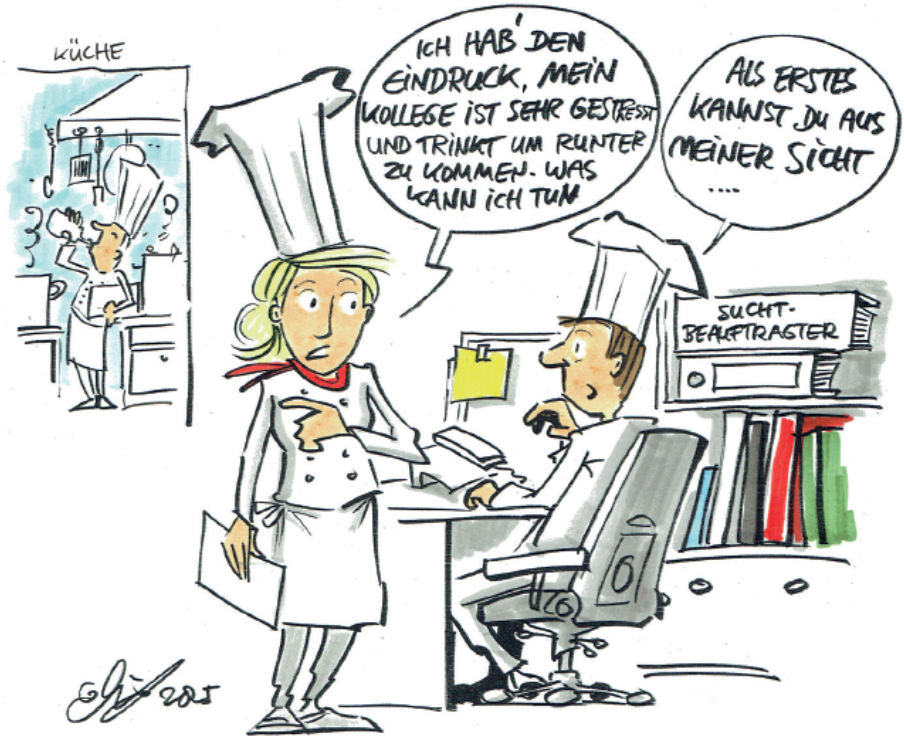


Bild: © Michael Hüter / DGUV

Gleichgültig

Reagierend

Regelorientiert

Proaktiv

Wertschöpfend

# Regelorientiert

Im Unternehmen wird ein Alkohol- und Drogenverbot konsequent durchgesetzt. Bei Missachtung werden arbeitsrechtliche Schritte eingeleitet oder individuelle Beratung angeboten. Bei anderen Süchten wie Spielsucht oder Sucht nach sozialen Medien fühlt man sich eher nicht zuständig.

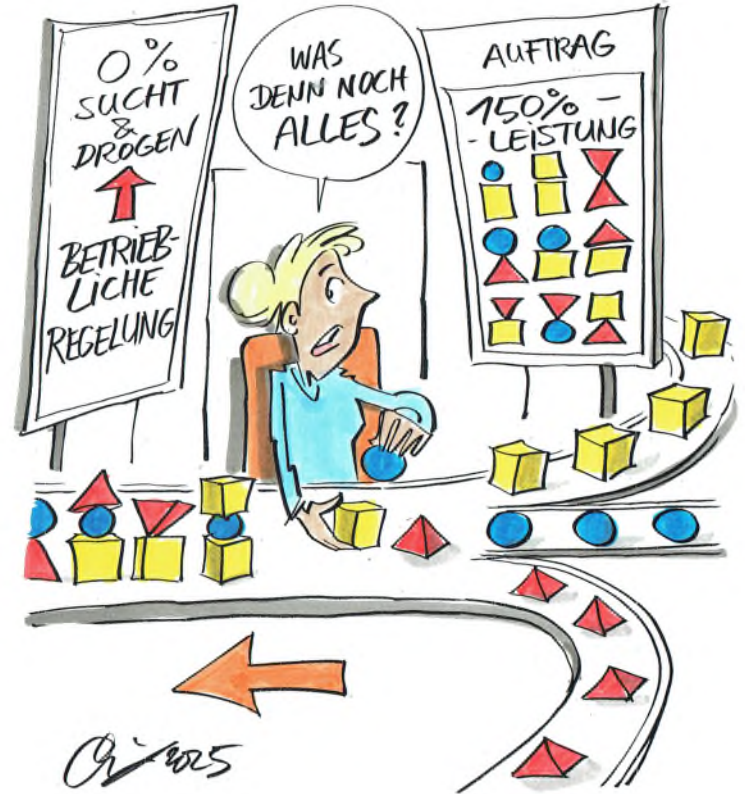


Bild: © Michael Hüter / DGUV

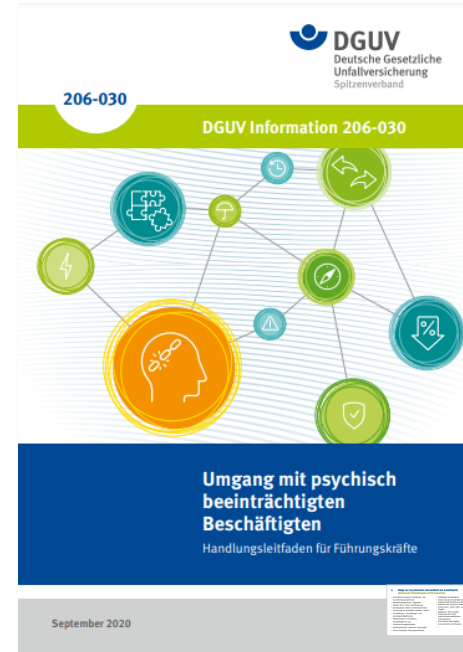


# ... von Regelerorientiert über Proaktiv zu Wertschöpfend



## Allgemeine und suchtspezifische Präventionsansätze (Kap. 6)

LINK: DGUV Information  
206-009: Suchtprävention in  
der Arbeitswelt –  
Handlungsempfehlungen



## Gestaltung der Arbeits- bedingungen\* (Kap. 5)

LINK: DGUV Information  
206-030 "Umgang mit  
psychisch beeinträchtigten  
Beschäftigten –  
Handlungsempfehlungen für  
Führungskräfte" | DGUV  
Publikationen

**Tabelle 1** Beispielhafte Ansätze der betrieblichen Suchtprävention

	Verhältnisorientiert	Verhaltensorientiert
Prävention Sicherheit und Gesundheit allgemein	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestaltung der Arbeitsbedingungen*</li> <li>• Beurteilung der Arbeitsbedingungen</li> <li>• Sicherheits- und gesundheitsorientierte Führung</li> <li>• Betriebliches Eingliederungsmanagement auch mit Blick auf psychische Beschwerden</li> <li>• Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Offene Gesprächskultur pflegen</li> <li>• Förderung der individuellen Sicherheits- und Gesundheitskompetenz</li> <li>• Employee Assistance Program</li> <li>• Betriebsärztliche Sprechstunden</li> </ul>
Suchtmittel- spezifische Prävention	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Betriebliche Regelungen</li> <li>• Etablierung eines Stufenplankonzepts</li> <li>• Schulung der Führungskräfte → Auffälligkeiten ansprechen!</li> <li>• Generelles Suchtmittelverbot am Arbeitsplatz</li> <li>• Betriebliche Suchtbeauftragte</li> <li>• Alkoholfreie Getränke kostenlos anbieten</li> <li>• Interlock-Systeme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einsatz von Medien</li> <li>• Angebote zum individuellen Konsumverzicht</li> <li>• Informationsveranstaltungen</li> <li>• Qualifizierungsmaßnahmen</li> <li>• Beratungs- und Anlaufstellen bekanntmachen</li> </ul>

# 5 Wege zur psychischen Gesundheit am Arbeitsplatz

## Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Führungsverhalten

- Ausreichend eigener Handlungs- und Entscheidungsspielraum
- Abwechslungsreiche Tätigkeiten
- Weder Über- noch Unterforderung
- Bewältigbares Maß an Arbeitsintensität
- Vertretung bei Krankheit und/oder Urlaub
- Fortbildungs-, Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten
- Abgrenzung von Aufgaben, Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen
- Anerkennung für erbrachte Leistungen
- Unterstützendes Führungsverhalten
- Kollegiales Arbeitsklima
- Keine Gewalt und Diskriminierung
- Ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze
- Arbeitsmittel von guter Qualität
- Kein/e Lärm, Hitze, Kälte, Gerüche oder Zugluft
- Begrenzte Überstunden
- Schichtsystem nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen
- Ein sicherer Arbeitsplatz
- Eine gerechte Entlohnung
- ...

**Vielen Dank für**

**Ihre Aufmerksamkeit.**