



UNTERWEISUNG

PLUS

Multimedial. Präventiv. Wirksam.



RAUSCHMITTEL

FOLGENSCHWERES HANDELN

Was Beschäftigte riskieren, wenn sie unter Einfluss von Rauschmitteln tätig werden.

S. 6

MIT KLAREM KOPF AM ARBEITSPLATZ

VERDACHT IM RAUM – UND WAS NUN?

Dieser Leitfaden für Führungskräfte hilft, bei einem Rauschmittelverdacht richtig zu reagieren.

S. 8

HALTUNG ZEIGEN – OHNE VORWÜRFE

Worauf es bei der Unterweisung der Beschäftigten zum Thema Rauschmittel ankommt.

S. 9



DAS EXPERTENTEAM



Svenja Dammasch (SD)

Freiberufliche Fachkraft für Arbeitssicherheit und Dozentin mit dem Anspruch, komplizierte Arbeitsschutzvorschriften einfach zu erklären und umzusetzen



Werner Böcker (WB)

Dipl.-Ing. für Elektrotechnik, technischer Unternehmensberater, Fachautor und Dozent mit über zehn Jahren Erfahrung als Geschäftsführer eines Sicherheitsunternehmens



Maria Markatou (MM)

Rechtsanwältin mit Schwerpunkt im individuellen und kollektiven Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht sowie im allgemeinen Zivilrecht

Wichtig: ein klarer Kopf

Liebe Leserin, lieber Leser,

neulich am Wochenende: gute Stimmung, gutes Essen – und das ein oder andere Glas. Alles war entspannt, bis ein Freund zum Autoschlüssel griff. „Ich hab gar nicht so viel getrunken“, sagte er. Die Sifa in mir war sofort hellwach: „Lass den Wagen stehen. Du kannst ihn morgen abholen.“ Vor ähnlichen Situationen stehen auch Führungskräfte im Betrieb. Staplerfahrer erscheinen zur Frühschicht – vielleicht noch mit Restalkohol vom Vorabend. Baustellenpersonal wirft schnell noch eine Schmerztablette gegen die Rückenbeschwerden ein, bevor es aufs Gerüst geht. Die Wahrheit ist: Rauschmittel am Arbeitsplatz sind keine Randerscheinung. Sie sind real – und riskant. Führungskräfte tragen Verantwortung: für sich selbst und ihr Team. Im Betrieb kann deshalb nur eins gelten: null Toleranz gegenüber Rauschmitteln am Arbeitsplatz. Bleiben Sie klar im Kopf – im Beruf wie privat.

Viele Grüße

Svenja Dammasch

Svenja Dammasch

ALLES INKLUSIVE



Ihr Onlinebereich

Nutzen Sie über 500 Checklisten, Muster und Vorlagen unter www.safetyxperts.de



Videos

Unterstützen Sie Ihre Sicherheitsmaßnahmen mit erklärenden Videos.



Bibliothek

Lesen Sie weiterführende Texte rund um die Themen Ihrer Unterweisungen.



Experten-Service

Ihre individuellen Fragen zum Thema Unterweisung beantwortet das Expertenteam unter <https://www.safetyxperts.de/expert/>



Auf einen Joint in der Pause? – Keine gute Idee

Cannabis ist (teilweise) legal – aber deshalb noch lange nicht ungefährlich. Die neue Gesetzeslage sorgt für Unsicherheiten im Betrieb: Was ist erlaubt, was nicht? Und ab wann gilt jemand als arbeitsunfähig? Dieser Praxisfall zeigt, warum Unterweisung auch beim Thema Cannabis wichtig bleibt. (SD)

„Nur in der Pause, ist ja legal!“ – Mit dieser Begründung zogen sich zwei Beschäftigte während der Frühstückspause auf den Parkplatz zurück. Ein Kollege beobachtete, wie sie gemeinsam in einem geparkten Auto einen Joint rauchten, bevor sie wieder an die Arbeit gingen. Der Kollege informierte die Führungskraft.

Bei der Arbeit gilt die 0,0 – keinerlei Rauschmittel am Arbeitsplatz!

Diese zog die beiden Beschäftigten umgehend vom Arbeitsplatz ab. Im Gespräch gaben beide den Konsum zu – Cannabis sei ja nun legal und sie „völlig klar im Kopf“. Auf die Führungskraft wirkten beide gedanklich langsam und fahrig. Sie schickte sie deshalb nach Hause. Das Praxisbeispiel zeigt: Auf dem Betriebsgelände gelten die Regeln der Arbeitswelt – und die dulden keinen Rausch. Legalität bedeutet keine Narrenfreiheit. Cannabis kann Reaktionszeit, Konzentration und Koordination beeinflussen und stellt ein Risiko dar.



Mein Tipp

Für Ihre Teilnehmenden wichtig zu wissen: Im Arbeitsschutz gibt es keine Grenzwerte für tolerierbaren Rausch wie z. B. im Straßenverkehr. Beobachtbares Verhalten oder der Nachweis des Konsums reichen aus, um Beschäftigte von der Arbeit freizustellen – auch ohne Drogentest.



Fazit

Der Konsum von Rauschmitteln während der Arbeit ist untersagt, auch in der Pause. Wer berauscht arbeitet, gefährdet sich und andere und verliert ggf. den Anspruch auf Lohnfortzahlung. Führungskräfte sind verpflichtet zu handeln – im Sinne aller.

70 % – bei Leistungsdruck greifen viele Beschäftigte zu chemischen Helfern

Der Leistungsgedanke ist in der Gesellschaft stark verankert – privat wie beruflich. Besonders von Führungskräften wird im Job Leistung erwartet. Immer. Überall. Ob bei Projektbesprechung, Kundenpräsentation oder Krisenmanagement – Führungskräfte sollen funktionieren. Und genau hier beginnt das Problem: Wer ständig unter Druck steht, sucht nach Auswegen. Für manche ist das der Kaffee im Halbstundentakt. Für andere sind es frei verkäufliche oder verschreibungspflichtige Mittel – oder im schlimmsten Fall illegale Substanzen. (SD)

Ein kürzlich veröffentlichter Trendbericht der DGUV zum Thema Selbstoptimierung lässt aufhorchen: 70 % der Deutschen geben an, gelegentlich Substanzen zur Leistungssteigerung zu nutzen:

- 64 % nutzen regelmäßig Koffeinpräparate oder Energydrinks
- 31 % greifen zu Hausmitteln oder Nahrungsergänzungen
- 3,7 % nehmen Medikamente ohne medizinische Indikation
- 4,1 % setzen auf Cannabis, 1,4 % auf andere illegale Drogen

Warum das Thema in die Unterweisung gehört

Eine besondere Form der Leistungssteigerung ist das sogenannte Neuroenhancement. Das ist der Versuch gesunder Personen, ihre geistige Leistungsfähigkeit durch die Einnahme psychoaktiver Substanzen wie z. B. von Koffein, Amphetaminen etc. zu steigern. Die Einnahme der Substanzen soll helfen, Aufmerksamkeit, Konzentration und Gedächtnis zu verbessern. Neben einem Abhängigkeitspotenzial bergen viele dieser Substanzen gesundheitliche Risiken von körperlichen Nebenwirkungen bis hin zu psychischen Erkrankungen. Dann hat das „Hirndoping“ sogar negative Auswirkungen – es drohen Leistungseinbußen und Konzentrationsmängel. Vor allem können Nutzende sich und andere am Arbeitsplatz gefährden und das Risiko für Unfälle erhöhen.

Warum greifen Beschäftigte zu leistungssteigernden Mitteln?

Belastende Arbeitsbedingungen wie hoher Zeitdruck, anspruchsvolle Tätigkeiten und besonders Schichtarbeit können den Griff zu leistungssteigernden Mitteln wahrscheinlicher machen. Aber auch die Persönlichkeit spielt eine Rolle: Menschen, die besonders engagiert sind, zu Perfektionismus neigen und Schwierigkeiten haben, sich von der Arbeit zu distanzieren, sind besonders häufig betroffen. Auch viele Führungskräfte gehören in diese Personen-Gruppe. Stellen Sie daher in deren Unterweisung den eigenen Leistungsanspruch zur Diskussion – schließlich sind Führungskräfte immer auch mit Vorbildfunktion unterwegs. Vermitteln Sie:

- Leistung ist wichtig – aber nicht um jeden Preis.
- Selbstfürsorge ist kein Egoismus, sondern Führungsaufgabe.
- Rauschmittel sind kein Werkzeug, sondern ein Warnsignal.



Fazit

Wer immer 110 % geben will, riskiert auf Dauer 0 % – für sich selbst und andere.



Wie Sie mit den richtigen Methoden auch heikle Themen sicher unterweisen

Rauschmittel sind ein sensibles Thema – niemand spricht gern offen darüber. Dennoch ist es entscheidend, dass alle Beschäftigten die Gefahren kennen und wissen, wie sie im Ernstfall handeln sollen. Mit den richtigen Methoden gelingt es Ihnen, dieses schwierige Thema in der Unterweisung so aufzugreifen, dass es weder peinlich noch belehrend wirkt, sondern Diskussionen anregt und Verhaltenssicherheit schafft. (WB)

Viele Unterweisende stehen vor dem Problem, dass das Thema Alkohol oder Drogen im Arbeitskontext tabuisiert ist. Schnell wird gelächelt oder gewitzelt, wenn jemand „einen Ausrutscher“ zugibt. Nutzen Sie Ihre Unterweisung, um Hemmschwellen abzubauen, Fakten zu vermitteln und gemeinsam mit den Teilnehmenden Handlungsoptionen zu erarbeiten.

Sensibles Thema ansprechen

Beginnen Sie mit einem klaren Hinweis: „Wir reden heute über Rauschmittel – und zwar nicht theoretisch, sondern über Situationen, die uns im Arbeitsalltag tatsächlich begegnen können.“ So signalisieren Sie Ernsthaftigkeit, ohne moralisierend aufzutreten. Erklären Sie auch, warum das Thema wichtig ist: Rauschmittel beeinträchtigen die Reaktionsfähigkeit, Konzentration und Unfallvermeidung und gefährden damit nicht nur den Konsumenten, sondern alle im Team.

Rollenspiele und Fallbeispiele nutzen

Gerade bei heiklen Themen ist es wirkungsvoll, reale Szenarien durchzuspielen. Stellen Sie eine typische Situation vor: Ein Kollege kommt montags zur Arbeit und erzählt in der Pause lachend, er habe das ganze Wochenende durchgetrunken. Viele hören zu, einige machen Witze, andere schweigen. Wie reagiert das Team?



Praxis-Tipp

Lassen Sie Ihre Teilnehmenden in einem Rollenspiel ausprobieren, welche Reaktionen möglich sind – von Ignorieren über Bagatellisieren bis hin zum richtigen Handeln. Diskutieren Sie im Anschluss: Was wäre in dieser Situation verantwortungsbewusst? Wann muss ein Vorgesetzter eingeschaltet werden?

So wird schnell klar: Restalkohol kann sogar gefährlicher sein als der akute Rausch, weil Körper und Geist bereits geschwächt sind. Wer nach exzessivem Konsum noch mit Nachwirkungen zur Arbeit kommt, hat ein erhöhtes Risiko für Fehler und Unfälle. Dieses Bewusstsein entsteht besser im gemeinsamen Durchspielen als durch bloße Vorträge. Wichtig auch: Niemand kann sich damit herausreden, er hätte nicht gewusst, dass er noch einen so hohen Restalkoholspiegel hat. Jeder ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass er nicht unter dem Einfluss von Drogen steht. Das gilt auch für eine sichere Ermittlung des Restalkohols. Wer sich einen Tag vor der Arbeit betrinkt, handelt fahrlässig.

Trainieren Sie die Gesprächsführung

Ein zentrales Ziel der Unterweisung sollten auch das Führen heikler Gespräche sein. Niemand will den „moralischen Zeigefinger“

erheben. Aber jeder sollte wissen, wie man professionell reagiert, wenn ein Kollege nicht mehr sicher arbeiten kann.

Üben Sie Gesprächsstrategien in kleinen Gruppen

- Ich-Botschaften statt Vorwürfe: „Mir fällt auf, dass du heute sehr unkonzentriert wirkst. Ich mache mir Sorgen, dass etwas passieren könnte.“
- Konkrete Beobachtungen benennen: Keine Vermutungen, sondern Fakten schildern („Mir ist aufgefallen, dass du denselben Fehler zweimal gemacht hast.“).
- Hilfsangebote signalisieren: Statt Bloßstellung betonen, dass es Unterstützung gibt – durch Führungskräfte, Betriebsarzt oder externe Stellen.

Diese Gesprächstechniken können Sie in Rollenspielen üben. Wichtig: Geben Sie Feedback zur Wirkung – wirkt die Ansprache eher anklagend oder unterstützend?

Steuern Sie die Diskussion

Bei diesem Thema laufen Unterweisungen schnell Gefahr, ins Lächerliche abzurutschen. Typische Sprüche wie „ein Bier hat noch keinem geschadet“ oder „ich kenne Leute, die fahren besser mit zwei Promille“ untergraben den Lerneffekt.

Steuern Sie die Diskussion aktiv:

- Unterbrechen Sie Verharmlosungen freundlich, aber bestimmt.
- Stellen Sie Gegenfragen („Was passiert, wenn der Kollege mit Restalkohol die Maschine bedient?“).
- Lenken Sie zurück zur Arbeitssicherheit – das ist der verbindende Punkt, auf den sich alle einigen können.

So halten Sie die Diskussion sachlich und verhindern, dass Kneipenweisheiten die Unterweisung dominieren.

Der richtige Zeitpunkt

Ein oft unterschätzter Aspekt ist die Frage: Wann wird Rauschmittelkonsum thematisiert? Häufig wird erst reagiert, wenn bereits ein Unfall passiert ist. Doch gerade bei „kleinen Anzeichen“ sollten Beschäftigte sensibilisiert sein. Nutzen Sie Ihre Unterweisungen, um deutlich zu machen: Schon Restalkohol oder Medikamenteneinnahme mit Nebenwirkungen können gefährlich sein. Machen Sie klar: Ein einmaliger Ausrutscher ist kein Kavaliersdelikt.



Fazit

Es geht nicht darum, den Alkoholkonsum grundsätzlich zu verurteilen. Aber machen Sie klar, dass es im Arbeitskontext feste Grenzen gibt: Wer unter dem Einfluss von Rauschmitteln steht oder noch Restalkohol im Körper hat, gefährdet sich und andere.



Das Quiz für Ihre Unterweisung zum Thema „Rauschmittel am Arbeitsplatz“

Mit diesem Quiz können Sie überprüfen, ob Ihre Teilnehmenden die Gefahren von Rauschmitteln am Arbeitsplatz kennen und die wichtigsten Regeln verstanden haben. Die Fragen sind praxisnah formuliert und regen zur Diskussion an. (WB)

Frage 1: Was versteht man unter Rauschmitteln?

- ☒ Alkohol
- ☒ Illegale Drogen (z. B. Cannabis, Kokain)
- ☒ Medikamente mit psychoaktiver Wirkung (z. B. starke Schmerzmittel, Beruhigungsmittel)
- ☐ Vitaminpräparate

Frage 2: Welche Folgen können Rauschmittel am Arbeitsplatz haben?

- ☒ Erhöhtes Unfallrisiko
- ☒ Nachlassende Konzentration und Leistungsfähigkeit
- ☐ Verbesserte Reaktionsgeschwindigkeit
- ☒ Gefährdung von Kollegen
- ☒ Erhöhte Risikobereitschaft bzw. Verlust der Risikobewertung

Frage 3: Darfst du nach dem Konsum von Alkohol eine Maschine bedienen?

- ☒ Nein, das ist verboten und gefährlich
- ☐ Ja, solange du dich fit fühlst
- ☐ Ja, wenn es der Vorgesetzte erlaubt
- ☐ Ja, wenn der Konsum länger als 2 Stunden zurückliegt

Frage 4: Welche Pflichten hast du als Beschäftigter in Bezug auf Rauschmittel?

- ☒ Du darfst dich nicht in einen Zustand versetzen, in dem du dich oder andere gefährdest
- ☐ Du musst Kollegen über deinen Konsum informieren
- ☒ Du musst arbeitsfähig und verkehrstüchtig sein
- ☒ Du musst vor der Einnahme von Medikamenten durch Lesen des Beipackzettels oder Rücksprache mit dem Arzt/Apotheker klären, ob diese zu Einschränkungen führen.

Frage 5: Wie wirkt sich Alkohol auf deine Reaktionsgeschwindigkeit aus?

- ☐ Sie verbessert sich
- ☐ Sie bleibt unverändert
- ☒ Sie verlangsamt sich deutlich

Frage 6: Was können Vorgesetzte tun, wenn ein Mitarbeiter unter Rauschmitteleinfluss steht?

- ☒ Ihn sofort von der Arbeit abziehen
- ☒ Ein Gespräch führen und Hilfe anbieten
- ☐ Es ignorieren, solange nichts passiert
- ☐ Den Mitarbeiter ohne weitere Maßnahmen direkt nach Hause schicken

Frage 7: Welche frühen Anzeichen für Rauschmittelmissbrauch gibt es?

- ☒ Häufigere Fehler und Unfälle
- ☒ Stimmungsschwankungen oder auffälliges Verhalten
- ☒ Unregelmäßige Arbeitszeiten, vermehrte Fehlzeiten
- ☐ Die betroffene Person hat immer und unter allen Umständen gute Laune

Frage 8: Was gilt für die Einnahme ärztlich verschriebener Medikamente, die die Fahrtüchtigkeit beeinträchtigen?

- ☒ Sie dürfen nur nach Rücksprache mit dem Arzt und ggf. dem Arbeitgeber eingenommen werden
- ☒ Es muss geprüft werden, ob eine sichere Arbeitsausführung möglich ist
- ☐ Medikamente gelten nie als Rauschmittel
- ☐ Die Einnahme hat keine arbeitsrechtlichen Folgen

Frage 9: Wie schützt du dich und andere am besten vor Gefährdungen durch Rauschmittel?

- ☒ Durch vollständigen Verzicht während der Arbeit
- ☐ Durch Konsum nur in der Pause
- ☒ Durch Einhalten der betrieblichen Regeln und Vorgaben
- ☐ Durch Verschweigen eigener Probleme

Frage 10: Was tust du, wenn du den Verdacht hast, dass ein Kollege betrunken ist?

- ☐ Sofort öffentlich ansprechen und bloßstellen
- ☒ Den Vorgesetzten oder die Sicherheitsfachkraft informieren
- ☐ Ignorieren, um Ärger zu vermeiden, denn bei einem unbegründeten Verdacht kannst du dich strafbar machen
- ☒ Den Verdacht ernst nehmen und den Kollegen daraufhin ansprechen

Frage 11: Was tust du, wenn ein Kollege offensichtlich betrunken ist?

- ☒ Sofort den Vorgesetzten informieren
- ☒ Dafür sorgen, dass der Kollege keine Maschinen oder Fahrzeuge mehr bedient
- ☐ Ihn weiterarbeiten lassen, es ist allein sein Problem
- ☐ Ihn später nach Feierabend allein zur Rede stellen



Download-Tipp

Sie finden das Quiz zum Herunterladen unter:
<https://t1p.de/it5iq>



Hätten Sie's gewusst? – Fakten und Zahlen zu Rauschmitteln am Arbeitsplatz

Nutzen Sie diese Zahlen und Fakten, um Ihre Teilnehmenden für das Thema Rauschmittel zu sensibilisieren. Konkrete Daten wirken stärker als Appelle – sie zeigen, dass die Gefahr real ist und auch in den Betrieben tagtäglich auftritt. (WB)

- **Alkohol im Alltag:** Laut Bundesministerium für Gesundheit konsumieren rund 7,9 Millionen Menschen zwischen 18 und 64 Jahren in Deutschland Alkohol in gesundheitlich riskanter Form. Etwa 9 Millionen zeigen ein problematisches Trinkverhalten. Die Folgen spüren auch die Unternehmen.
- **Volkswirtschaftlicher Schaden:** Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) schätzt die direkten und indirekten Kosten durch Alkohol in Deutschland auf rund 57 Milliarden €/Jahr – verursacht durch Behandlung, Fehlzeiten und Frühverrentung.
- **Belastung in der Arbeitswelt:** Menschen mit riskantem Alkoholkonsum sind laut DHS bis zu 3,5-mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt, fehlen 2,5-mal länger, nutzen 5-mal häufiger Krankenleistungen und zeigen bis zu 25 % Leistungsverlust.
- **Fehlzeiten durch Alkohol:** Die AOK Rheinland/Hamburg meldete 2023 den höchsten Stand seit Beginn der Erfassung: 16 Fehltage je 100 Versicherte durch alkoholbedingte Erkrankungen. Besonders betroffen sind Männer und ältere Beschäftigte: Über-60-Jährige weisen mit 27,6 Tagen fast das 7-Fache der 20- bis 29-Jährigen auf.
- **Unfallrisiko:** Nach Angaben der IKK Südwest lassen sich 20 bis 30 % aller Arbeitsunfälle auf Alkoholeinfluss zurückführen. Schon ab 0,3 Promille kommt es zu deutlichen Einschränkungen der Seh- und Reaktionsfähigkeit.
- **Cannabis-Legalisierung:** Seit April 2024 ist Cannabis in Deutschland in geringen Mengen legal. Viele Beschäftigte verstehen das als Signal, dass der Konsum nun allgemein akzeptiert sei. Gerade Betriebe unterschätzen hier oft die Gefahr: Ohne klare Regelungen kann leicht der Eindruck entstehen, Cannabis sei auch während der Arbeit erlaubt. Deshalb sind eindeutige betriebliche Vorgaben unverzichtbar – nur so bleibt allen klar, dass legale Substanzen am Arbeitsplatz genauso tabu sind wie Alkohol.
- **Medikamente als Risiko:** Die Unfallkasse Hessen weist darauf hin, dass etwa 2,9 Millionen Menschen in Deutschland einen problematischen Medikamentenkonsum haben – insbesondere bei Schlaf-, Beruhigungs- und Schmerzmitteln. Deren Wirkung kann bis in den Arbeitstag hineinreichen und der missbräuchliche Konsum ist oft schwer zu erkennen.

Rauschmittel am Arbeitsplatz sind kein Kavaliersdelikt, sondern ein echtes Unfallrisiko

Beim Thema Alkohol, Medikamente & Drogen unterscheidet sich die eigene Wahrnehmung oft von der objektiven Realität. Während berauschte Personen häufig denken, die Situation voll im Griff zu haben, würde ein Reaktionstest oft zeigen: Diese Person hat keinen klaren Kopf – und das kann bei der Arbeit schwere Folgen haben. Klären Sie in der Unterweisung auf: über Unfallrisiken und versicherungstechnische Nebenwirkungen. (SD)

Rauschmittel verändern die Art, wie wir unsere Umgebung wahrnehmen und wie schnell wir auf Situationen reagieren. Gleichzeitig sinkt die Konzentrationsfähigkeit – Fehler passieren schneller, Abläufe geraten ins Stocken. Das führt nicht nur zu einem erhöhten Unfallrisiko, sondern kann auch die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz erheblich einschränken:

- **Alkohol:** verlangsamt Reaktionen, beeinträchtigt Koordination und Urteilsvermögen
- **Cannabis:** führt zu verlangsamtem Denken, Konzentrations- und Gleichgewichtsstörungen
- **Beruhigungs- und Schmerzmittel:** können schläfrig machen und die Aufmerksamkeit mindern
- **Stimulanzien (z. B. Aufputschmittel):** steigern zwar kurzfristig die Leistung, erhöhen aber auch die Risikobereitschaft

Unabhängig von der Art der Substanz gilt: Schon geringe Mengen können gefährlich sein, besonders bei kritischen Tätigkeiten, z. B. beim Fahren mit Fahrzeugen oder Arbeiten mit Absturzgefahr.

Wer unter Einfluss von Rauschmitteln verunfallt, steht ggf. ohne Versicherungsschutz da

Beschäftigte sind verpflichtet, sich nicht in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich oder andere gefährden können. So steht es in § 15 DGVV-Vorschrift 1. Wer dies ignoriert und unter Einfluss von Rauschmitteln einen Arbeitsunfall erleidet oder verursacht, muss mit ernststen Folgen rechnen. Neben arbeitsrechtlichen Konsequenzen bis hin zur Kündigung kann der Unfallversicherungsschutz eingeschränkt sein oder sogar entfallen.



Fazit

Für Rauschmittel am Arbeitsplatz gilt wegen des Gefahrenpotenzials die 0,0 – sie haben hier nichts zu suchen. Wer aus medizinischen Gründen kritische Medikamente einnehmen muss, sollte dies der Führungskraft melden, damit diese ggf. eine ungefährliche Tätigkeit zuteilt.



Mit diesen 4 Videos demonstrieren Sie die Relevanz der Suchtmittel-Problematik

Wenn Sie in einem Unternehmen Probleme mit Suchtmitteln thematisieren, hören Sie sehr häufig die Aussage: „So etwas gibt es bei uns nicht!“ Die Realität sieht leider oft anders aus. Warum die Probleme totgeschwiegen werden, hat viele Gründe, aber eins ist klar: Geholfen wird damit niemandem. Wir müssen uns diesem Thema stellen und die folgenden vier Videos sind ein sehr guter Ansatz dazu. (WB)



Video 1 zum Thema Suchtmittel: Wie relevant ist das Problem?

In diesem Video werden vor allem konkrete Zahlen genannt: Fakt ist z. B., dass ca. 5 bis 10 % aller Beschäftigten in einem Unternehmen ein Alkoholproblem haben. Doch Alkohol ist bei weitem nicht das einzige Suchtmittel, gerade durch die Legalisierung von Cannabis hat sich die Problematik erweitert. Dabei haben alle Suchtmittel einen enormen Einfluss auf die Sicherheit im Unternehmen, und zwar auf den gesamten Betrieb. Der gesunde Menschenverstand sagt uns eigentlich, dass Suchtmittel an Arbeitsplätzen ein absolutes Tabu sein sollten. Doch ca. 11 % aller Beschäftigten trinken während der Arbeit regelmäßig Alkohol (41 % gelegentlich). Aber auch wer privat Suchtmittel konsumiert und unter deren Einfluss die Arbeit beginnt, erhöht die Gefahr für Arbeitsunfälle drastisch. Suchtkranke sind z. B. 3-mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt als andere Arbeitnehmer.

Einstieg nach dem Video

Fragen Sie nach diesem Video, welche Suchtmittel bei Ihren Teilnehmenden noch bekannt sind. Hier sind vor allem auch Medikamente zu nennen, vor allem, wenn sie eine psychogene Wirkung haben. Sprechen Sie auch die Problematik Restalkohol an. Wer am Wochenende ausgiebig zecht, erscheint nicht selten mit einem viel zu hohen Blutalkoholgehalt am Arbeitsplatz. Der Körper braucht im Durchschnitt ca. eine Stunde um 0,1 Promille abzubauen. Die Abbaurate hängt von diversen Faktoren ab (z. B. Alter, Gewicht, Geschlecht) und sie lässt sich in keiner Weise beeinflussen.



Video 2 zum Thema Suchtmittel: Was tun als Unbeteiligter?

In diesem Video geht es um das richtige Verhalten, wenn man eine Abhängigkeit bemerkt oder vermutet. Zunächst geht es um die wichtigsten Merkmale, mit denen man ein Suchtproblem erkennen kann. Häufiges Zuspätkommen, vermehrte Fehlzeiten, Nervosität, Aggressivität und Stimmungsschwankungen sind Warnsignale. Werden Menschen mit Suchtproblemen daraufhin angesprochen, reagieren sie häufig übertrieben ablehnend und weisen das Problem weit von sich. Hier einfach wegzuschauen ist der falsche Weg. Wenn man die betroffene Person nicht selbst sehr gut kennt, sollte man eine Vertrauensperson (z. B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt) zurate ziehen.

Einstieg nach dem Video

Diskutieren Sie mit Ihren Teilnehmenden zunächst mögliche Erkennungsmerkmale. Wichtig: Nicht nur Kolleginnen und Kollegen mit konkretem Suchtproblem können zur Gefahr werden, sondern jeder, der unter dem Einfluss von Suchtmitteln arbeitet.

Deshalb ist die Aussage „Das war nur eine Ausnahme!“ nicht schlüssig. Geben Sie zu bedenken: Wer einen Rausch bemerkt, es aber für sich behält, trägt zumindest eine moralische Mitschuld, wenn es zu einem Unfall kommt.



Video 3 zum Thema Suchtmittel: Das Gespräch mit dem Suchtkranken

In diesem Video geht es noch einmal ganz konkret um die Frage: „Wie spreche ich einen Kollegen oder eine Kollegin an, wenn ich ein Suchtproblem vermute?“ Wir sollten dabei auf keinen Fall mit einem Vorwurf oder einer Beschuldigung beginnen. Die angebotene Hilfe muss im Vordergrund stehen. Wir müssen dem Betroffenen aber auch klarmachen, dass sein Verhalten aufgefallen ist, denn häufig gehen betroffene Personen davon aus, dass ihre Sucht vollkommen unbemerkt bleibt. Dadurch fühlen sie sich sicher, denn wenn niemand etwas merkt, kann das Verhalten ja auch nicht gefährlich sein. Weist die angesprochene Person jede Hilfe von sich, muss der Vorgesetzte informiert werden.

Einstieg nach dem Video

Machen Sie noch einmal ganz deutlich, dass das Melden eines Suchtproblems absolut nichts mit Denunzieren zu tun hat. Dieser Begriff wird leider viel zu häufig als Entschuldigung für verantwortungsloses Wegschauen missbraucht. Bevor eine Kündigung ausgesprochen wird, müssen immer erst Hilfsprogramme angeboten werden.



Video 4 zum Thema Suchtmittel: Was ist mit Rauchen?

Das Rauchen wird vor dem Kontext der Suchtmittelproblematik häufig vernachlässigt. Doch Zigaretten haben ebenfalls ein großes Suchtpotenzial. Darüber hinaus passieren aber auch viele Unfälle beim Rauchen (z. B. wenn eine Zigarette beim Autofahren auf den Boden fällt und der Fahrer versucht, sie wieder aufzuheben). Auch die Sichtbehinderung durch den Rauch ist nicht zu unterschätzen, ebenso wie Entzugserscheinungen, wenn die betroffene Person längere Zeit nicht rauchen kann.

Einstieg nach dem Video

Diskutieren Sie mit Ihren Teilnehmenden darüber, welche – auch versteckten – Gefahren das Rauchen mit sich bringt. Denken Sie auch an die erhöhte Brandgefahr oder daran, dass Gefahrstoffe an die Zigarette und dann in den Mund gelangen können.



Download-Tipp

Die Videos finden Sie im Internet zum Download unter:
<https://t1p.de/tjcbw>



Respektvoll, aber klar: So handeln Führungskräfte bei Verdacht auf Rauschmittel richtig

Viele Führungskräfte sind unsicher, wenn sie den Verdacht haben, dass eine beschäftigte Person unter dem Einfluss von Rauschmitteln steht: Was dürfen sie tun und was nicht? Braucht es einen Alkohol- oder Drogentest? Was, wenn der Verdacht falsch ist? Geben Sie Führungskräften in der Unterweisung konkrete Hilfestellungen, damit sie wissen, wie sie sich zu verhalten haben – ohne zu übertreiben, aber auch, ohne etwas zu übersehen. (SD)

Egal, ob es sich um eine eigene Wahrnehmung handelt oder andere Beschäftigte einen Tipp geben: Hat eine Führungskraft den Verdacht, dass jemand im Betrieb offensichtlich nicht arbeitsfähig ist – z. B. durch Alkohol, Medikamente oder Drogen –, muss sie handeln. Wegsehen ist keine Lösung, denn Führungskräfte haben eine Fürsorgepflicht für die Beschäftigten.

Die Führungskraft muss:

- Auffälligkeiten bei Beschäftigten feststellen,
- diese ansprechen (auch bei erstmaligem Verstoß),
- Unterstützung vermitteln,
- für die Einhaltung betrieblicher Regelungen sorgen.

Ob Beschäftigte die Angebote in Anspruch nehmen oder andere Möglichkeiten nutzen, liegt in ihrer Eigenverantwortung.

Typische Anzeichen dafür, dass Rauschmittel im Betrieb / in der Abteilung ein Thema sind

Gehen Sie in der Unterweisung auf typische Anzeichen ein, die auf einen Rauschmittelkonsum von Beschäftigten hinweisen KÖNNEN:

- auffällige Leistungsschwankungen, wobei Qualität und Quantität längerfristig sinken
- ungewöhnliche Stimmungsschwankungen, Reizbarkeit oder Teilnahmslosigkeit
- ein wiederholt übermüdetes, „verkaterter“ Eindruck am Morgen bzw. bei Arbeitsbeginn
- verwaschene Sprache, ein unsicherer Gang oder gerötete Augen
- ungewöhnlich riskantes Handeln
- regelmäßiges kurzes Verlassen des Arbeitsplatzes unter einem Vorwand
- auffällige Gerüche (z. B. bei Alkohol, Cannabis)
- überdurchschnittliche Krankheitstage und Unfallquoten



Mein Tipp

Grundsätzlich ist ein für den einzelnen Beschäftigten ungewöhnliches Verhalten immer ein Grund für ein klärendes Gespräch. Abweichend von der Annahme vieler Führungskräfte ist kein Alkohol- oder Drogentest nötig, um Maßnahmen treffen zu dürfen. Da ein derartiger Test stark in die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten hineinreicht, sind dafür umfangreiche rechtliche Anforderungen nötig. Um Maßnahmen ergreifen zu dürfen, reicht jedoch bereits der subjektive Eindruck der Führungskraft aus, dass eine Person nicht arbeitsfähig ist oder ein Risiko für sich selbst oder andere darstellt.

So gehen Führungskräfte im Verdachtsfall richtig vor

Geben Sie den Teilnehmenden mit der nachfolgenden Reihenfolge einen Musterleitfaden, nach dem sie im Verdachtsfall handeln können.

1. **Stellen Sie die betroffene Person sofort von gefährlichen Tätigkeiten frei.** Personen, die für sich oder andere eine Gefahr darstellen, dürfen keine gefährlichen Maschinen bedienen, gefährliche Tätigkeiten wie Arbeiten in Höhen oder Einsteigen in Behälter ausführen und auch keine Fahrzeuge führen.
In einigen Fällen, z. B. wenn Beschäftigte aufgrund von bestimmten Medikamenten nicht fahrtüchtig sind, können diese mit einfachen, ungefährlichen Tätigkeiten weiterbeschäftigt werden. Beispiele sind z. B. das Sortieren von Kleinteilen oder einfache Reinigungstätigkeiten.
2. **Führen Sie ein vertrauliches Gespräch mit der betroffenen Person.** Wählen Sie hierfür einen geeigneten Raum, vor neugierigen Blicken und Ohren geschützt. Nehmen Sie sich Zeit und sprechen Sie unter vier Augen mit der unter Verdacht stehenden Person. Bleiben Sie dabei stets ruhig, respektvoll, aber bestimmt. Vermeiden Sie Vorwürfe, sondern schildern Sie Ihre Beobachtungen, z. B. „Mir ist aufgefallen, dass Sie sich heute unsicher bewegen und verlangsamt reagieren.“ In kritischen Fällen kann es sinnvoll sein, eine weitere Person als Zeugen hinzuzuziehen. Aus rechtlichen Gründen sollten dies Personen mit besonderer Verschwiegenheit sein, z. B. ein Mitglied der Personalabteilung oder der Personalvertretung.
3. **Stellen Sie offiziell die Arbeitsunfähigkeit fest und organisieren Sie den Heimweg.** Bis die betroffene Person wohlbehalten zu Hause angekommen ist, besteht Ihre Fürsorgepflicht. Lassen Sie die Person auf keinen Fall allein nach Hause fahren, sondern organisieren Sie den Heimweg, z. B. durch Abholung oder Taxi.
4. **Informieren Sie die nächst vorgesetzte Person und/oder die Personalabteilung.**
5. **Dokumentieren Sie das Gespräch.** Notieren Sie kurz Datum, Name, Beobachtung, Zeitpunkt des Arbeitsendes sowie die getroffenen Maßnahmen. Dies dient Ihrer Absicherung.



Fazit

Wenn Beschäftigte zum Risiko für sich selbst oder andere werden, müssen Führungskräfte handeln. Vermeiden Sie Konfrontation – setzen Sie auf Deeskalation. Entscheidend ist: Beschäftigte dürfen unter Einfluss von Rauschmitteln nicht weiterarbeiten. Dafür braucht es keine Diagnose – nur Führungsverantwortung.



Fit für die Arbeit? – Appellieren Sie an das Verantwortungsgefühl der Beschäftigten

Ob Restalkohol vom Vorabend, eine Schmerztablette gegen Rückenschmerzen oder ein Joint am Wochenende: Viele Beschäftigte haben mehr Berührungspunkte zum Thema Rauschmittel, als es auf den ersten Blick scheint. Und das kann im Betrieb zur Gefahr werden, denn Rauschmittel wirken, manchmal stärker und länger, als es Betroffene selbst wahrnehmen. Die Unterweisung verfolgt nicht das Ziel, den moralischen Zeigefinger zu heben oder private Lebensstile zu bewerten. Es geht vielmehr um die Frage: Bin ich in der Lage, meine Arbeit sicher zu erledigen – für mich selbst und andere? Eine offene, sachliche und alltagsnahe Unterweisung hilft, das Bewusstsein für die eigene Verantwortung zu stärken. (SD)

Das Thema Rauschmittel greift stark in die private Lebensgestaltung der Beschäftigten ein. Die Unterweisung erfordert von Ihnen daher gleichermaßen Fingerspitzengefühl und eine klare Haltung. Schaffen Sie Bewusstsein für die Wirkung von Substanzen auf Körper und Psyche, und appellieren Sie an die Verantwortung, die alle am Arbeitsplatz tragen.

Was vielen Beschäftigten nicht bewusst ist: Nicht nur der Konsum während der Arbeitszeit ist problematisch. Auch die Nachwirkungen bestimmter Substanzen werden häufig unterschätzt. Alkohol, Cannabis, Medikamente oder andere Mittel beeinflussen Reaktionszeit, Konzentration und Koordination – und zwar länger, als viele denken. Ein verantwortungsbewusster Konsum von Rauschmitteln bedeutet daher nicht nur, nicht am Arbeitsplatz zu konsumieren, sondern auch nach dem Konsum fit und mit klarem Kopf zur Arbeit zu kommen.

Nutzen Sie Fragen statt unterschwelliger Vorwürfe

Gestalten Sie den Einstieg greifbar und praxisnah. Statt mit Gesetzen oder Paragraphen zu beginnen, stellen Sie einfache Fragen. Hier sind 2 Beispiele:

1. „Würden Sie heute Gabelstapler fahren, wenn Sie am Wochenende Junggesellenabschied gefeiert haben?“
2. „Was viele Menschen nicht wissen: Manche scheinbar übliche Medikamente beeinflussen die Arbeitsfähigkeit. Können Sie sich vorstellen, welche Medikamente dies z. B. sind?“



Mein Tipp

Anders als viele Menschen annehmen, können nicht nur starke Medikamente wie Schlafmittel, Antidepressiva oder hochdosierte Schmerzmittel die Fähigkeit zum Führen von Maschinen einschränken. Sogar frei verkäufliche Medikamente wie das beliebte Erkältungsmittel Aspirin Complex oder das Schmerzmittel Ibuprofen können die eigene Leistungsfähigkeit so beeinflussen, dass ein erhöhtes Unfallrisiko besteht. Appellieren Sie an die Teilnehmenden, bei Einnahme von Medikamenten die Angaben im Beipackzettel zu beachten.

Mit solchen Fragen holen Sie die Teilnehmenden ab. Achten Sie auf eine neutrale Darstellung der Sachverhalte: Es geht nicht um Kontrolle, sondern um Selbstreflexion – um Situationen, die jedem bekannt vorkommen. Diskutieren Sie mit den Teilnehmenden, wie sie bereits heute ihre Eigenverantwortung wahrnehmen, um fit zur Arbeit zu erscheinen.

In der ersten Situation wäre es z. B. denkbar, Alkohol und andere Rauschmittel nur begrenzt bzw. bis zu einem bestimmten Zeitpunkt zu konsumieren oder von vornherein den Tag nach dem Junggesellenabschied frei zu nehmen.

Sonderfall: Berauschende Medikamente

Der zweite Fall ist anders gelagert, weil die Einnahme von Medikamenten nicht allein dem eigenen Willen und Wollen unterliegt, sondern in der Regel aus medizinischen Gründen angezeigt ist. Die Beschäftigten sind „unschuldig“ an der Leistungseinschränkung – im Gegenteil: Oft versuchen sie sogar, durch die Einnahme der Medikamente überhaupt leistungsfähig zu sein. Weisen Sie an dieser Stelle darauf hin, dass es im Fall einer akuten Erkrankung in der Regel sowohl für die Betroffenen als auch den Betrieb sinnvoller ist, die Krankheit zu Hause auszukurieren. Bei chronischen Erkrankungen sollten Beschäftigte die jeweilige Führungskraft über die notwendige Medikamenteneinnahme informieren, um ggf. die Arbeitsaufgabe anzupassen.

Machen Sie klar: Rauschmittel verzerren die eigene Wahrnehmung

Ein Argument, das Ihnen in der Unterweisung begegnen könnte, ist die Aussage: „Das betrifft mich alles nicht – ich habe meinen Konsum im Griff.“ Doch gerade das macht Rauschmittel so tückisch: Die Wahrnehmung ist verzerrt, das eigene Leistungsvermögen wird überschätzt. Wer unter Einfluss steht, trifft schlechtere Entscheidungen – und bringt sich und andere in Gefahr.

Zwei zentrale Botschaften gehören deshalb in jede Unterweisung:

- Rauschmittel erhöhen das Unfallrisiko – schon bei scheinbar kleinen Mengen.
- Rauschmittel senken die Leistungsfähigkeit, auch wenn man es selbst nicht bemerkt.



Fazit

Für viele Beschäftigte ist das Thema Rauschmittel emotional besetzt, weil sie selbst betroffen sind oder Betroffene im privaten Umfeld kennen. Zeigen Sie in der Unterweisung gleichermaßen Haltung wie Fingerspitzengefühl: Beschäftigte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Niemand wird verurteilt, weil er „mal ein Glas zu viel“ hatte, aber jeder trägt Verantwortung – für sich und andere. Informieren Sie über Unterstützungsangebote (z. B. BEM, Betriebsarzt, externe Suchtberatung).

Legalisierung von Cannabis: Kiffen am Arbeitsplatz ist trotzdem verboten!

Vor über einem Jahr hat der Deutsche Bundestag der teilweisen Legalisierung von Cannabis zugestimmt. Und damit kommen auf Sie bzw. auf alle Unternehmen in Deutschland neue arbeitssicherheitsrechtliche Herausforderungen zu. Denn Arbeitnehmer könnten die Neuregelung gründlich missverstehen und damit sich und andere im Betrieb gefährden. (MM)

Kiffen in der Teeküche bleibt verboten

Auch wenn der Konsum von Cannabis nun zum Teil legal sein mag, heißt das nicht, dass die Beschäftigten jetzt immer im Betrieb kiffen dürfen. Beim Kaffeeholen einen Joint rauchen, das sagt das neue Gesetz eben nicht. Alkohol ist auch legal und Sie und Ihre Kollegen dürfen nicht alkoholisiert am Arbeitsplatz erscheinen. Denken Sie immer daran und sagen Sie dies auch Ihren Kollegen.

Arbeitnehmer schulden ihre „ungetrübte“ Arbeitsleistung: Ist das infolge von Cannabiskonsum nicht mehr gegeben, sind arbeitsrechtliche Maßnahmen gerechtfertigt. Von Abmahnung bis hin zur Kündigung ist hier alles möglich. Das sollten Ihre Kollegen nicht in Kauf nehmen. Für alle anderen Drogen gilt dies natürlich auch. Der Beschäftigte darf am Arbeitsplatz weder durch Cannabis noch durch andere Rauschmittel getrübt sein. Er muss immer sicher arbeiten können.



Mein Tipp

Arbeitsrechtliche Maßnahmen, Abmahnungen, Diskussionen und Missverständnisse lassen sich durch klare betriebliche Regelungen vermeiden. Am besten und einfachsten ist es, wenn Ihr Arbeitgeber den Konsum von Cannabis, Alkohol und anderen Drogen auf dem Betriebsgelände komplett untersagt. Dann weiß jeder Arbeitnehmer, was er darf bzw. nicht darf.

Die Pflicht Ihres Arbeitgebers: Gefahrenabwehr und Fürsorge

Unabhängig davon, welche betriebliche Regelung Sie bezüglich des Konsums von Cannabis gefasst haben, geht der Freizeitkonsum der Beschäftigten den Arbeitgeber nichts an. Wer am Samstag kiffte und am Montag völlig fit zur Arbeit erscheint, dem kann der Arbeitgeber nichts vorwerfen. Das gilt auch für den Alkoholkonsum: Wer feiern kann und trotzdem gut arbeitet, hat zumindest arbeitsrechtlich nichts zu befürchten.

Ausnahme 1: Es kann ein betrieblicher Bezug hergestellt werden. Wenn der Mitarbeiter in der Arbeitskleidung loszieht und Drogen kauft, kann der Arbeitgeber einschreiten. Denn der Konsum fällt direkt auf das Unternehmen zurück und könnte so negative wirtschaftliche Konsequenzen haben.

Ausnahme 2: Der Freizeitkonsum geht zulasten der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsleistung. Ist der Mitarbeiter noch berauscht, kann er in diesem Zustand seine Arbeit nicht ausführen. Ist er eine Gefahr für sich und andere, darf ihn der Arbeitgeber nicht arbeiten lassen. So verlangt es auch die Unfallversicherung: „Der Unternehmer darf Versicherte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine

Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.“ (§ 7 Abs. 2 DGVU-Vorschrift 1).

Der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter in diesen Fällen nach Hause schicken.

Den Nach-Hause-Weg sicher vorbereiten

Natürlich darf der Mitarbeiter nicht berauscht arbeiten, aber der Arbeitgeber ist auch für die Sicherheit des Mitarbeiters verantwortlich. Also muss dafür gesorgt sein, dass der Mitarbeiter

- sicher nach Hause kommt, z. B. von einem Kollegen begleitet oder einem Angehörigen abgeholt wird. Ist das nicht möglich, darf der Mitarbeiter
- nicht allein gelassen werden, sondern muss im Betrieb unter Aufsicht ausnüchtern.

Die medizinische Verordnung ist zu beachten

Es gibt Kollegen, die Cannabis aus medizinischen Gründen konsumieren müssen, sodass sie es auch im Betrieb einnehmen dürfen. Einem Diabetiker darf seine Insulinspritze auch nicht vorenthalten werden. Die ärztliche Verordnung muss aber sichergestellt sein. Es reicht, wenn der Kollege die Verordnung seiner direkten Führungskraft oder dem Betriebsarzt nachweist. Es handelt sich dabei um sensible Daten, die nicht im ganzen Betrieb bekannt sein müssen.

Wirken Sie auf die Beschäftigten ein

Wirken Sie im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung so gut es geht auf die Beschäftigten ein. Ein Rausch am Arbeitsplatz ist immer ein Sicherheitsrisiko. Arbeitsunfälle haben oft dramatische gesundheitliche Folgen. Dafür ist der handelnde Kollege verantwortlich, nicht nur, was einen Schadensersatz angeht, sondern auch moralisch. Und die Schuldgefühle können lebenslang einen Leidendruck auslösen, was ist eine erhebliche psychische Belastung bedeutet.

Zudem kann es auch den Arbeitsplatz kosten, nicht nur wegen des Verstoßes gegen eine betriebliche Regelung. Ein Lkw-Fahrer, der rauschbedingt die Fahrerlaubnis verliert und nicht anderweitig beschäftigt werden kann, darf gekündigt werden.

Beschäftigte, die wegen Drogenmissbrauchs eine Haftstrafe verbüßen müssen, können gekündigt werden, wenn die Haftstrafe mehr als zwei Jahre dauert. Das sind Risiken, die man nicht eingehen muss.

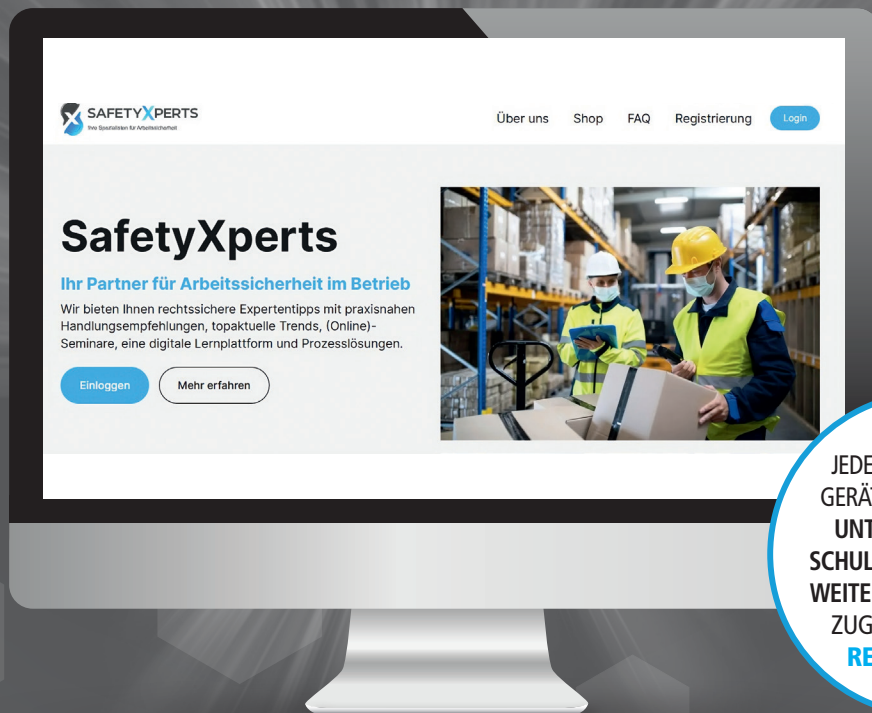


Fazit

Wer drogenfrei durchs Leben geht, lebt sicherer – auf der Straße und am Arbeitsplatz. Beherzigen Sie dies bei Ihrer nächsten Sicherheitsunterweisung!



Nutzen Sie Ihren exklusiven **ONLINEBEREICH**



JEDERZEIT VON ALLEN
GERÄTEN AUF MUSTER-
UNTERWEISUNGEN,
SCHULUNGSVIDEOS UND
WEITERE ARBEITSHILFEN
ZUGREIFEN. **GLEICH
REINSCHAUEN!**



**Praktische Lösungen,
mit denen Sie schnell und
fehlerfrei arbeiten, unter:
www.safetyxperts.de**



Musterunterweisungen und weitere Arbeitshilfen

In jeder Ausgabe weisen wir auf thematisch passende Musterunterweisungen, Schulungsvideos, Unterweisungsnachweise und viele weitere, nützliche Arbeitshilfen zum Download hin. Diese finden Sie hier bequem per Schlagwortsuche.



Archiv: Ihre Ausgaben

Digital und auf allen Geräten können Sie auf die bisher erschienenen Ausgaben bequem zugreifen.



Newsfeed: Aktuelle Beiträge

Blieben Sie stets über aktuelle Themen und wichtige Änderungen im Arbeitsschutz informiert.

Impressum

Verleger: SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG • Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn • Telefon: 02 28/95 50 160 • Fax: 02 28/36 96 480 • Internet: www.safetyxperts.de • E-Mail: kundenservice@safetyxperts.de • Vorstand: Richard Rentrop • ISSN 1613-4362 • Erscheinungsweise: 34 x pro Jahr • Herausgeber: Martin Grashoff, Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53095 Bonn • Produktmanagement: Milena Eilers, Bonn • Autoren: Svenja Dammasch (SD), Buxtehude; Werner Böcker (WB), Hamm; Maria Markatou (MM), München • Schlussredaktion: Christine Schmatloch, M.A., Hückeswagen • Satz: Schmelzer Medien GmbH, Siegen • Druck: Warlich Druck, Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim • Kundenservice in der Schweiz: Kundenservice • VNR.CH • 9024 St. Gallen • Telefon: 02 28/95 50 160 • Telefax: 02 28/36 96 480 • E-Mail:

kundenservice@vnr.ch • „Unterweisung Plus“ ist auch in englischer und polnischer Sprache verfügbar. Bei Interesse melden Sie sich gerne bei uns unter kundendienst@safetyxperts.de • Alle Angaben in „Unterweisung Plus“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden. • © 2025 by SafetyXperts, ein Unternehmensbereich der Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau.

Bildnachweise: Titelbild: AdobeStock_Aleksej

Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier.

Dieser Fachnewsletter richtet sich gleichermaßen an weibliche und männliche Leser. Aus Gründen der Lesbarkeit wird die männliche Schreibweise (z. B. Unternehmer, Mitarbeiter) gewählt. Diese schließt stets alle Geschlechterformen mit ein.





Wie beschleunige ich den Abbau von Alkohol im Körper?

Wer nach einem durchzechten Wochenende den Alkohol möglichst schnell wieder loswerden will, findet im Internet viele Tipps. Doch welche funktionieren wirklich?

- 10 Minuten lang eiskalt duschen
- 3 Tassen sehr starken schwarzen Kaffee trinken
- 30 Minuten intensiven Ausdauersport betreiben
- Nichts davon ist wirksam

Auslösung: Die letzte Antwort ist korrekt. Man kann den Alkoholabbau im Körper nicht beeinflussen. Er liegt durchschnittlich bei etwa 0,1 Promille pro Stunde.



In der nächsten Ausgabe lesen Sie:

Wie Sie mit den richtigen Übungen Ihre Pflegekräfte stark machen

Gewalt in der Pflege – ein Tabuthema, über das geredet werden muss

Pflege braucht Rücken – So bleiben die Beschäftigten stark im Job



SAFETYXPERTS

Ihre Spezialisten für Arbeitssicherheit