

Chatprotokoll zum Online-Seminar

„Cannabis und Suchtprävention im Unternehmen“ am 3.12.2025 um 10 Uhr

Fragen und Antworten im Überblick

Woran merke ich, dass jemand konsumiert? Muss ich ihn fragen? Dann werde ich wahrscheinlich keine wahrheitsgemäße Antwort bekommen. Beim Bedienen von Maschinen wäre es für uns wichtig, die Konsumierer, die am nächsten Morgen noch Nachwirkungen haben, zu erkennen.

S. 4 ff. <https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4983> Wichtig auch hier: klaren Rahmen schaffen!

Ist es gesetzlich geregelt, wie die Arbeit in einer Schule, wenn man mit Menschen in einem Fitnessstudio arbeitet und in der Arbeitszeit Cannabis konsumiert. Kündigung hier bei möglich? (BA Student)

Bitte fragen Sie hier einen Juristen oder eine Juristin. Gemäß Fragestellung weitere Orientierung mit den Folgelinks möglich.

Wie gehe ich vor, wenn ich den starken Eindruck habe, dass ein Mitarbeiter ein Alkoholproblem hat? (auf Betriebsveranstaltungen auffällig, privat hoher Konsum) Was ist Privatsache und ab wann darf ich mich als Arbeitgeber einmischen? Wie kann man vorgehen, wenn der Mitarbeiter auf Ansprache Konsum leugnet?

Wenn die eigene Einschätzung ist, dass der/die MA nicht arbeitsfähig ist, eine zweite Person hinzuziehen. MA kann einen Test machen, um sich zu entlasten. Konsequenter Vorgehen und in zeitnahe MA Gespräch aufgreifen. Bei klaren Anzeichen Vorgehen i.S.v. Stufengesprächen/Interventionsleitfäden, s.u.

Können Sie uns Vorlagen für die Struktur eines Gesprächs mit dem Mitarbeiter vorgeben?

https://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Broschueren/Handbuch_Qualitaetsstandards_BFREI.pdf.

Was ist denn konkret die Vorgehensweise, wenn ich einen Mitarbeiter habe, der regelmäßig Alkohol trinkt und Gespräche nicht helfen?

Sanktionen in Betracht ziehen (Abmahnung etc.), Vorgehen nach Stufenplan <https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/intervention/der-stufenplan>.

Kann man überhaupt jemanden kündigen der Alkoholprobleme hat? Oder muss man ihn vorher Hilfe anbieten oder mahnen?

Grundsätzlich ja, wenn es sich um arbeitsbezogenes Fehlverhalten handelt und der/die Betroffene keinen Kooperationswillen zeigt. Allerdings gibt es unbedingt verschiedene rechtliche Aspekte zu beachten, z.B. ein paar Hinweise hier <https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/intervention/rechtliche-fragen-bei-auffaelligkeiten-und-intervention>. Situation unbedingt juristisch gut abklären lassen!

Wie sichere ich mich als Führungskraft ab, wenn ich die Person auf Verdacht des Konsumierens nach Hause geschickt habe? Was ist, wenn ihm auf dem Heimweg etwas passiert? Was ist, wenn er gegen meine Entscheidung des Heimgehens vorgeht?

Siehe Punkt 3: https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/Texte_rechtliche_Fragen/2020-11-12_Sucht_am_Arbeitsplatz_Recht_Text_5_Gef%C3%A4hrdendes_Verhalten.pdf.

Sowie hier Punkt 13: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp>.

Wenn man einen Mitarbeiter nach Hause schickt und ihm ein Taxi ruft, damit er sicher nach Hause kommt, wer trägt die Kosten der Taxifahrt?

Der Mitarbeiter trägt die Kosten.

Wenn ich ihn heimschicke, ist es dann unbezahlte Arbeitszeit?

Unbezahlte Arbeitszeit oder AU (wenn er sich krankmeldet) oder auch nach Vereinbarung z.B. Urlaub.

Wie geht man das Thema an, wenn man einen Mitarbeiter hat, der sich telefonisch krankmeldet und man deutlich hört, dass er alkoholisiert ist. Hat man da eine Handhabe?

Beobachtungen notieren, MA Gespräch führen (Fürsorgegespräch), mit Fragestellung, ob die Krankmeldung mit Alkoholkonsum zu tun haben könnte. Weitere Eskalationen mittels Interventionsleitfaden möglich.

Was sind mögliche Hilfsangebote durch den Arbeitgeber bei akutem Verdachtsfall?

Interventionsgespräch (Stufengespräch/-plan), Unterstützung durch den Sozialdienst und eine kooperierende Einrichtung der Suchthilfe. <https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/beratung-und-hilfe/betriebliches-unterstuetzungssystem>.

Könnten Sie den 2. Teil der Frage noch beantworten: Was mache ich, wenn der alkoholisierte Mitarbeiter nicht nach Hause gehen will?

Denkbar sind: Klaren Rahmen setzen, mögliche Konsequenzen aufzeigen, worst case Hausrecht bestärken bzw. Polizei rufen. Grundsätzlich: gut dokumentieren!

Gibt es von der AOK eine Vorlage für einen Interventionsleitfaden?

Interventionen können unterschiedlich ausfallen, je nach Bedarf und dürfen nur von geschultem Personal durchgeführt werden. Deshalb gibt es keinen Blanco-Interventionsleitfaden. Dennoch unterstützen wir bei der Planung von Interventionen. Hierfür können Sie sich an Ihre regionale AOK wenden.

<https://www.aok.de/fk/betriebliche-gesundheit/grundlagen/betriebliche-gesundheitsfoerderung/ueberblick-betriebliche-gesundheitsfoerderung/>.

Gibt es eine Empfehlung für den Umgang mit Suchtmitteln bei Firmenfeiern/Weihnachtsfeiern?

<https://www.dguv.de/de/mediencenter/pm/weihnachtsfeier-unfallversichert.jsp>

Z.B. kann man überlegen, dass alles auf Kosten des Arbeitgebers geht - jedoch kein Alkohol, der dann selbst bezahlt werden muss. Zu weiteren Substanzen kann man Vorgaben formulieren.

Bei einer Betriebsfeier merkt man, dass jemand schon zu viel Alkohol getrunken hat. Darf man ihm/ihr verbieten mehr Alkohol zu trinken?

Sicherlich kann/sollte man auf unangemessenes Verhalten aufmerksam machen (Schutz der Person/Dritter/Stimmung) Weitere Regelungen, was Ausschank etc. angeht, können hier nicht beurteilt werden u.a. Rahmen wichtig). Ein Folgegespräch kann sinnvoll sein, um die Situation zu schildern und Erwartungen an das zukünftige Verhalten zu kommunizieren.

Gibt es feste Bestandteile, die in einer Dienstvereinbarung enthalten sein sollten oder z.B. eine Muster Vorlage? Habt ihr Vorlagen für solche Vereinbarungen? Gibt es gewisse Vorlagen für eine Dienstvereinbarung, an der man sich orientieren kann?

<https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/suchtprogramm/betriebs-/dienstvereinbarung>.

Kann man einen Mitarbeiter auch wegen Verdacht auf Cannabiskonsum am Morgen vor der Arbeit abmahnen?

Das kann nicht in einem Satz beantwortet werden, siehe Veröffentlichung:

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp>.

Wenn Arbeitgeber und Betriebsrat ein Sucht"verbot" aufgrund gefährlicher Arbeitsplätze (Maschinen, Chemie) einführen möchte, wie sieht hier die rechtliche Grundlage aus? Weil grundsätzlich, wenn selbst im Betrieb nicht getrunken und gekifft wird, wäre es ja ein Eingriff in die Privatsphäre des Mitarbeitenden, denn Kiffen am Abend hat definitiv noch Nachwirkung am Arbeitsplatz am nächsten Tag. Was können AG und BR hier (rechtlich richtig und geschützt) machen/fordern?

Sicherlich ist ein „Suchtmittelverbot“ gemeint. Hier finden Sie unter der Frage „Dürfen Unternehmerinnen und Unternehmer ein Cannabisverbot am Arbeitsplatz einführen?“ konkrete Hinweise:

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp>.

Kann man wirklich Vorgaben für die Mittagspause (kein Konsum) machen?

Unbedingt! Siehe Kapitel 2: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/1268/suchtpraevention-in-der-arbeitswelt>. Zudem: <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp>.

Was sollte zum Thema Sucht in Gefährdungsbeurteilungen mit aufgenommen werden? Z. B. kein Substanzkonsum vor/während Bedienung von Maschinen und Fahrzeugen? Oder nur abstrakte Formulierungen wie auf Folie 30?

Bitte so konkret wie möglich werden. Die Formulierung auf Folie 30 ist sehr schwammig, das kritisieren wir immer wieder. Hier ist es an den Betrieben selbst, konkrete Rahmenbedingungen in einer Betriebsvereinbarung/-anweisung zu formulieren. Siehe hier Kapitel 2: <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/1268/suchtpraevention-in-der-arbeitswelt>.

Wäre es nicht besser, gesetzliche Grundlagen zu schaffen, damit in der Arbeitswelt nicht die Notwendigkeit der Suchtbehandlung besteht? Die Betroffenen zu kündigen ist nämlich der leichteste Weg und auch der kostengünstigste Weg für die Arbeitgeber.

Gesetzliche Rahmenbedingungen sind das eine. Eine Grundsätzliche Regelung, z.B. zur klaren Regelung zu Punktnüchternheit in der Arbeitswelt, wäre zielführend. Doch ich bin kein Jurist und kann die Gemengelage nicht einschätzen. Fakt ist jedoch auch, dass in Zeiten des Wandels in der Arbeitswelt die Kündigung vermeintlich leichter ist, die betrieblichen Konsequenzen und Schäden jedoch weitreichend sein können. So lohnt es sich auch für Arbeitgeber, die bisherige Praxis die bezüglich zu überdenken und selbst aktiv in der Gestaltung gesundheitsförderlicher Rahmenbedingungen zu werden.

Hallo aus dem Frankenland, sollte es keine Betriebsvereinbarung im Unternehmen geben, benötigt es eine Art Betriebsanweisung o. ä. seitens des Arbeitgebers? Wenn es keine Betriebsvereinbarung im Unternehmen gibt, bedarf es dann einer Betriebsanweisung o. ä. seitens des Arbeitgebers?

Verbindlichen Regelwerke, die für alle gelten, unterstützen, so auch Dienst/Betriebsanweisungen. Sie schaffen einen Bezugsrahmen für Interventionen. Diese Anweisungen gehören wiederum gut kommuniziert. Es lohnt sich auf alle Fälle, eine umfängliche Betriebsvereinbarung zum Thema anzustreben.

Welcher Grenzwert für THC ist einem Industrieunternehmen praktikabel und welche Untersuchungsmethoden sollten angewandt werden?

Grundsätzliche, praktikable Empfehlung: kein Konsum/Keine Arbeit unter Einfluss von THC (bzw. jeglichen psychoaktiven Substanzen).

Wir bereiten eine DV Sucht (m. absolutem Verbot von Rauschmitteln vor, der Vorsitz des PR, gleichzeitig Führungskraft lehnt dies ab, da er selber m.E. in hochriskantem Konsum (Alkohol) ist.

Ist die Führungskraft Entscheider bezüglich der Entwicklung/Einführung? Wie im Vortrag erwähnt, gibt es eine Menge evidenzbasierte Gründe, weshalb man sich im Jahr 2025 für einen klaren Rahmen „Kein Substanzkonsum/Einfluss von Substanzen“ am Arbeitsplatz“ stark machen sollte. MA Gesundheit etc.

Unser Azubi 3.tes Lehrjahr, ist Cannabis abhängig und geht offen damit um. Laut Betriebsärztin dürfen wir ihn unter Cannabiskonsum nicht mehr an Maschinen einsetzen und somit ist seine Ausbildung gefährdet.

Exakt. Es braucht Gespräche mit dem Azubi und einen klaren Rahmen (kein Cannabis während der Arbeitszeit) sowie Konsequenzen bei nicht-Einhaltung. Es kann sein, dass der Azubi die Ausbildung abbricht, wenn der Konsum wichtiger ist. Der Arbeitgeber/der Arbeitgeberin muss allerdings reagieren. Sollte es zu Unfall etc. kommen, kann es zu Versicherungsproblemen kommen, wenn es Kenntnis vom Zustand gab. Siehe auch Kapitel 2 hier <https://publikationen.dguv.de/regelwerk/dguv-informationen/1268/suchtpraevention-in-der-arbeitswelt>.

Inwieweit wird Traumaauflösung bei der Suchtbehandlung eingebunden?

Die Frage kann in diesem Kontext nicht in Tiefe beantwortet werden. Je nach Therapieform und Anamnese werden vorangegangene Traumata jedoch sicherlich berücksichtigt werden.

Wie reagieren die Krankenkassen auf die Kosten der Suchtbehandlung? Müssen die Suchtkranken einen Eigenanteil zur Behandlung beitragen?

In Deutschland übernehmen die gesetzlichen Krankenkassen in der Regel die Kosten für die Suchtbehandlung, wenn diese medizinisch notwendig ist. Dies umfasst sowohl die ambulante als auch die stationäre Behandlung, je nachdem, was erforderlich ist. Allerdings gibt es in einigen Fällen einen Eigenanteil, der von den Betroffenen verlangt werden kann, z.B. auf stationäre Aufenthalte oder Medikamente. Wenn jemand nachweislich nur über ein geringes Einkommen verfügt oder auf Sozialleistungen angewiesen ist, kann eine Zuzahlungsbefreiung beantragt werden. Dies bedeutet, dass die Betroffenen keinen oder einen reduzierten Eigenanteil zahlen müssen.

Welche Analyse Maßnahmen werden dort durchgeführt?

Verschiedene Analysemaßnahmen können zum Einsatz kommen, z.B. die Erstellung eines Arbeitsunfähigkeits-Berichts, eine Arbeitssituationsanalyse, die psychische Gefährdungsbeurteilung, Screening-Maßnahmen etc. Welche Maßnahme sich für Ihr Unternehmen am besten eignet (vielleicht auch eine Kombination), muss in einem gemeinsamen Beratungsgespräch erörtert werden.

Sind die externen Hilfsangebote für Betroffene oder Arbeitgeber? Wo erfahre ich den Ansprechpartner der für mich als Arbeitgeber hier unterstützend zuständig ist?

Suchtberatungsstellen bieten Unterstützung für Betroffene oder Angehörige - Sie können jedoch auch bei der Beratungsstelle in Ihrer Nähe z.B. Beratung anfragen, was es zu beachten gibt, damit Ihre MA dort „versorgt“ werden. <https://www.dhs.de/service/suchthilfeverzeichnis/>.
<https://www.aok.de/fk/hessen/kontakt/ansprechpartner-finden/>.

Wenn der Mitarbeiter Einsicht zeigt und sich auch für z.B. einen Entzug in einer Entzugsklinik bereit erklärt, wie weit darf/sollte sich man als Arbeitgeber/Personaler mit begleiten? Darf/sollte man ihn mit zur Klinik fahren und bei der Anmeldung helfen oder sollte man sich hier auf Distanz halten?

Kontextabhängig („Familienbetrieb“?, Professionelle Abgrenzung bei menschlichem Umgang, keine grundsätzliche Empfehlung möglich. Begleitung ist jedoch nicht ausgeschlossen, Phänomen des Co-Verhaltens im Blick behalten.

Kann ich die Mitarbeiter (bei akutem Verdacht) verpflichten, einen Drogen-/Alkoholtest zu machen?

Nein. Zwar ist es möglich betriebliche Rahmenbedingungen (arbeitsvertraglich) zu schaffen, die solche Tests ermöglichen. Braucht gute Absprachen, um nicht als Schikane zu gelten. ggfs. auch im Rahmen eines Stufenplans möglich. Allerdings immer zu prüfen, inwieweit in Persönlichkeitsrechte eingegriffen wird. Allenfalls Atemalkoholtest, keine Blutentnahme (Recht auf körperliche Unversehrtheit).

Vorgehen siehe https://www.sucht-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/Texte_rechtliche_Fragen/2020-11-12_Sucht_am_Arbeitsplatz_Recht_Text_5_Gef%C3%A4hrdendes_Verhalten.pdf,

sowie hier, Kapitel 11 <https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp>.

Das kostet den Krankenkassen wieder höchste Summen, die nicht vorhanden sind. Gibt es Überlegungen dieses Cannabisgesetz wieder abzuschaffen? Auch im Bereich der Verkehrsdelikte nehmen die auf Cannabiskonsum zurückzuführenden Verstöße zu. Wenn der Gesetzgeber eine falsche Richtung vorgegeben hat, muss es auch wieder korrigiert werden. Wie ist der Stand dazu?

Das Cannabisgesetz bietet grundsätzlich Möglichkeiten für die Suchtprävention. Cannabis wird konsumiert, die Entkriminalisierung ist ein erfolgreicher Aspekt der Teillegalisierung. Eine merkliche Zunahme an z.B.

Verkehrsunfällen ist bislang nicht beobachtet worden. Gleichzeitig braucht es Nachsteuerung auf Basis verlässlicher Daten, z.B. erhoben im Rahmen des EKOCAN:

https://www.uke.de/dateien/projekte/ekocan/pressemitteilungen/pressemitteilung_ekocan_zwischenbericht1.pdf.

War die Zahl von 60 - 80 Joints auf den Monat bezogen? - hab's vielleicht überhört.

Es ging um Abgabemengen bzw. erlaubter Besitz. 50g/Person Besitz erlaubt, bei ca. 0,3g/Joint also ca. 180 Joints/ Monat.

Warum gibt es kein Werbeverbot für Alkohol, warum gibt es kein gesetzliches Verbot für Vapes?

Diese Frage ist sehr komplex und in diesem Kontext nicht befriedigend zu beantworten. Hierfür bedarf es politischen Willen und Lobby-Resilienz. Zudem wirkt Prävention nicht unmittelbar, Effekte tauchen später auf und Erfolge können z.B. nicht unmittelbar auf die eigenen Entscheidungen zurückgeführt werden.

Wie kontrolliert die Polizei die Fahrtüchtigkeit nach Cannabiskonsum im Straßenverkehr? Können die Erkenntnisse auch im betrieblichen Umfeld angewendet werden?

Die Polizei hat eine andere Handhabe. Vor Ort Schnelltests bei Auffälligkeit im Straßenverkehr, wenn positiver Test, dann Bluttest, um akuten Rausch nachzuweisen. Bluttest = Eingriff in die körperliche Unversehrtheit (Art.2 GG)!

Erkenntnisübertrag daher schwierig.

Kann man denn Cannabis passiv rauchen?

Ja, es gibt Untersuchungen, bei denen auch bei Passivrauchenden THC im Blut nachgewiesen werden konnte bzw. von diesen subjektiv Wirkungen beobachtet wurden. Allerdings ist dies sehr vom Setting abhängig, nicht jedes Einatmen von Passivrauch ist sofort nachweisbar oder spürbar (Raumgröße, Belüftung, Menge und Art des konsumierten Cannabis etc.).

Wie ist das Trinkverhalten in anderen europäischen Ländern?

Deutschland ist im Vergleich im oberen Bereich und Hochkonsumland.

Gibt es die VW-Kosten und Steuereinnahmen auch für Nikotin?

„Die direkten Kosten im Gesundheitssystem für die Versorgung von Krankheiten und Gesundheitsproblemen, die auf das Rauchen zurückgehen, belaufen sich laut Schätzungen für das Jahr 2018 zufolge auf 30,3 Mrd. Euro. Unter Einbeziehung von Kosten für Erwerbsunfähigkeit, Frühberentung und Todesfällen – den sogenannten indirekten Kosten (66,9 Mrd. Euro) – ist von gesamtwirtschaftlichen Kosten in Höhe von 97,2 Mrd. Euro pro Jahr auszugehen (Effertz, 2020).“ Siehe auch https://www.pabst-publishers.com/artikel/artikel-detailansicht?cmd%5Bfal%5D=11596&tt_products%5Bdl%5D=1403&tt_products%5Bproduct%5D=2469&cHash=044132ad6a506618407ff510dbf539bb

Ich dachte nach der WHO gibt es kein risikoarmer Konsum mehr? Wie ist riskanter Alkoholkonsum definiert? Ab wann ist riskant alkoholabhängig?

Im neuesten Epidemiologischen Suchtsurvey 2024 wird noch „Ein täglicher Konsum von mehr als 12 g (Frauen) beziehungsweise 24 g (Männer) Reinalkohol wurde als Schwellenwert für einen riskanten Alkoholkonsum definiert“ (entspricht ca. einem bzw. zwei kleinen Bieren). <https://www.aerzteblatt.de/archiv/konsum-psychoaktiver-substanzen-in-deutschland-1-e5961aaf-f68f-4d4b-a82b-739242beb0b3>
Gleichwohl ist mittlerweile wissenschaftlich erwiesen, dass Alkoholkonsum niemals gesundheitsförderlich ist, auch nicht der Rotwein fürs Herz.

Hallo, also wenn ein Kollege, der den Ausbilderschein machen will, eine Vorstrafe nach KCanG hat darf er nicht als Ausbilder eingesetzt werden?

So steht es jedenfalls im KCanG.

Gibt es eine Statistik für den aktuellen Substanzgebrauch in Unternehmen?

Nein, es gibt nicht eine spezielle. Immer mal verschiedene (v.a. Medikamente), in der Präsentation sind Quellen benannt.

Gibt es Erfahrungen mit der Substanz Kratom?

Weitere Infos finden Sie hier: <https://www.drugcom.de/drogenlexikon/buchstabe-k/kratom/>.

Ist der Promillegehalt bei trainierten und untrainierten Personen unterschiedlich?

Trainiert i.S.v. sportlich oder i.S.v. konsumerfahren? Grundsätzlich bezeichnet der Promillewert den Anteil an Reinalkohol im Verhältnis zur Blutmenge. Je „erfahrener“ der Konsument ist, desto weniger offensichtlich betrunken wird die Person erscheinen (und ggfs. noch mit z.B. 1,3 Promille „exzellent am offenen Herzen operieren“ ^^). Aber eben nur dann, und nicht, wenn's weniger ist, dann wird Entzug spürbar). Allerdings können eben dann auch andere Anzeichen auf einen problematischen /abhängigen Konsum hindeuten (Fahne, Wesensveränderungen, Gangbild etc.).

Wie verfährt man mit med. verschriebenen Cannabis? Ist der THC-Gehalt bei medizinischem Cannabis aus der Apotheke auf Rezept anders zu bewerten in Auswirkung auf die Arbeitswelt? Wie kann man reagieren, wenn bekannt wird, dass ein Mitarbeiter während der Pause Cannabis konsumiert und dies damit rechtfertigt, dass der Cannabiskonsum nachweislich ärztlich verordnet ist?

Je nach Grunderkrankung wird die passende Balance zwischen den Wirkstoffen THC & CBD vom Patienten/Arzt gesucht. Bei MedCan ist recht klar, wie hoch der Wirkstoffanteil ist, im Gegensatz zum Schwarzmarkt.

Anmerkung: Es ist aktuell sehr leicht, eine Verschreibung zu bekommen (Gesetzeslücke), ein Vorgehen wie unter Punkt 17 in der DGUV Veröffentlichung, kann Arbeitgebern da mehr Sicherheit geben.

<https://www.dguv.de/de/praevention/themen-a-z/suchtpraevention/cannabis-bei-der-arbeit/index.jsp>.

Wie nennt sich das eben vorgestellte Programm für Führungskräfte?

Prev@WORK (<https://prevatwork.de>). Die Koordination findet in Berlin statt, Anfragen für Seminare, Beratungen etc. grundsätzlich/für Berlin über die Fachstelle für Suchtprävention Berlin gGmbH (www.kompetent-gesund.de). Für konkrete Anfragen in anderen Bundesländern kontaktieren Sie die jeweiligen Landesstellen für Suchtprävention <https://www.dhs.de/service/links/>. Wenn Sie nicht weiterkommen, auch gerne die Berliner Koordinationsstelle. Die AOK bietet zudem verschiedene Workshops, Schulungen und Trainings für Führungskräfte an. Für nähere Informationen können Sie sich mit Ihrer regionalen AOK in Verbindung setzen. Einen Link zum Finden von regionalen Ansprechpartnern ist am Ende der Präsentation aufgeführt.

Auf der prev@work Homepage habe ich nicht entdecken können, wann das nächste Trainer*innen Seminar stattfindet und was es überhaupt kostet? Können Sie bitte etwas dazu schreiben?

11.-13.02.2026, voraussichtlich 240,-€, Anmeldung unter: anmeldung@berlin-suchtpraevention.de. Weitere Informationen in unserer Veranstaltungsbroschüre https://www.berlin-suchtpraevention.de/wp-content/uploads/2025/11/Weiterbildungsangebote_Fachstelle_2026.pdf.

Warum gibt es die Präventionsseminare nur für Auszubildende?

Gerade für junge Menschen ist riskanter Substanzkonsum besonders schädlich. Sie am Übergang in das Berufsleben zu erreichen und zu sensibilisieren ist besonders wichtig. Zudem bieten wir Seminare für Personalverantwortliche an, auf Anfrage kann es auch Impulse für die Gesamtbelegschaft geben.

Könnte man als Unternehmer an den Seminaren teilnehmen? Müsste man sich bei der örtlichen AOK anmelden? Sind die Seminare Live? Oder online?

Je nachdem, welche Seminare gemein sind. Bei Smart am Start via <https://www.kompetent-gesund.de/projekte/smart-am-start/> (online).

Bei Prev@WORK (i.d.R. Präsenz) wie hier angegeben https://www.berlin-suchtpraevention.de/wp-content/uploads/2025/11/Weiterbildungsangebote_Fachstelle_2026.pdf.

Fragen Sie hierzu auch die entsprechenden Landesstellen für Suchtprävention in Ihren Bundesländern an, die einen Überblick über Prev@WORK Trainer und Trainerinnen in den Regionen haben.

Wo kann ich mich über Smart am Start für Azubis informieren? Können Sie mir bitte nochmal das Programm für die Azubis bezüglich der Handysucht (SocialMedia) nennen?

<https://www.kompetent-gesund.de/projekte/smart-am-start/>.

Ist Ihre Hilfestellung von einer Zugehörigkeit der Mitarbeiter bei Ihrer Krankenkasse Voraussetzung für eine Kostengbeteiligung an einem Vortrag oder Workshop von der AOK?

Es sollte mindestens eine beschäftigte Person bei der AOK versichert sein.

Ich möchte Betrieblicher Suchtmittelberater in meiner Firma werden. Mein AG unterstützt das. Macht die AOK Kurse diesbezüglich? Die BG ist leider komplett überbucht und Schulungen nicht möglich.

Ja, die Ausbildung zur Multiplikatorin kann eine BGF-Leistung sein. Entweder bieten wir sie selbst an oder wir beteiligen uns an den Kosten, sofern Sie sich einen externen Partner an die Seite holen. Für konkretere Informationen wenden Sie sich bitte an Ihre regionale AOK. Die Ansprechpartnersuche finden Sie in der Präsentation.

Ist die Hilfestellung bei konkreten Fällen abhängig von der Krankenkassenzugehörigkeit des Mitarbeitenden? Oder darf ich mich auch an die AOK wenden, weil Ihre Angebote so gut sind, wenn der Mitarbeitende bei einer anderen Krankenkasse versichert ist?

Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung richten sich nie an Einzelpersonen. Sie können sich immer an die AOK wenden, selbst wenn ein Großteil der Mitarbeitenden nicht bei der AOK versichert sind.