



CANTON DU VALAIS  
KANTON WALLIS

# Handhabung von Alkohol- und Drogenproblemen im beruflichen Umfeld

Leitfaden  
zuhanden der  
direkten Vorgesetzten

Januar 2006

## **Inhaltsverzeichnis**

---

<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2. Ihre Rolle als direkter Vorgesetzter</b>	<b>3</b>
<b>3. Anzeichen für Alkohol- oder Drogenkonsum</b>	<b>4</b>
<b>4. Unterstützungsprozess</b>	<b>5</b>
<b>5. Das Unterstützungsnetz</b>	<b>7</b>
<b>6. Konkrete Antworten auf Fragen zu folgenden Punkten</b>	<b>7</b>
6.1 Ein Mitarbeitender in betrunkenem Zustand oder unter Einfluss von Drogen	7
6.2 Gesprächsführung	8
6.3 Auswirkungen einer medizinischen Behandlung	9
<b>7. Schlussfolgerung</b>	<b>9</b>
<b>8. Anhang</b>	<b>10</b>

## 1. Einleitung

Im Wallis haben ungefähr 11% der Männer und 3% der Frauen ein Alkoholproblem und ungefähr 37% der Männer und 16% der Frauen zwischen 15 und 39 Jahren geben an, mindestens einmal Haschisch konsumiert zu haben. Deshalb möchte der Staat Wallis Schritte für die **Gesundheitsförderung und den Umgang mit Risikosituationen oder Abhängigkeit von Alkohol und anderen Substanzen** unternehmen.

Der Konsum solcher Substanzen hat nicht nur einen beachtlichen Einfluss auf die Arbeit, sondern auch auf die zwischenmenschlichen Beziehungen im beruflichen Alltag. Gemäss den Informationen der SUVA verursachen Personen, die regelmässig Alkohol konsumieren, dreimal mehr **Unfälle** am Arbeitsplatz als ihre nüchternen Kollegen.

Der Staat Wallis betrachtet die Abhängigkeit als eine **Krankheit**. Im Interesse der Öffentlichkeit und um beruflichen Problemen vorzubeugen, unterstützt der Staat Wallis sein Personal indem er Hilfsmassnahmen vorschlägt. Es ist folglich äusserst wichtig, über Grundsätze in diesem Bereich zu verfügen; deshalb hat der Staatsrat in der Sitzung vom 19. Januar 2005 die Richtlinien betreffend die Handhabung von Alkohol- und Drogenproblemen im beruflichen Umfeld gutgeheissen. Letztere haben folgenden Zweck:

- die Sicherheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten indem das Unfallrisiko gesenkt wird,
- die Qualität und Quantität der erbrachten Leistungen zu verbessern,
- ein positives und angenehmes Arbeitsklima zu schaffen,
- die Abwesenheiten zu verringern,
- die Gesundheit und Wohlbefinden des Personals und seines Umfelds zu fördern,

In Ihrer Funktion als direkte/r Vorgesetzte/r sind Sie für Ihr Personal verantwortlich, was den Umgang mit allfälligen Alkohol- und Drogenproblemen am Arbeitsplatz einschliesst. Um Ihnen bei der Bewältigung einer solchen Situation behilflich zu sein, finden Sie nachfolgend die verschiedenen Schritte und Massnahmen, die diesbezüglich zu ergreifen sind. Sie finden auch weitere Informationen und Hilfsmittel zu diesem Thema, zögern Sie also nicht, davon Gebrauch zu machen.

## 2. Ihre Rolle als direkte/r Vorgesetzte/r

Auf den ersten Blick erscheint eine Unregelmässigkeit am Arbeitsplatz nicht ein unüberwindbares Problem darzustellen. Dabei wird die **Co-Abhängigkeit** noch nicht berücksichtigt, die sich darin äussert, dass die Handlungen der betroffenen Person von ihrem Umfeld gedeckt oder relativiert werden. Dies geht manchmal bis zur Abstreitung von Tatsachen. In diesem Zusammenhang spricht man von der unausgesprochenen Wahrheit. Eine solche Verhaltensweise kompliziert das Angehen des Problems und verzögert daher die eigentliche Betreuung, da die Spezialisten zu spät oder gar nicht informiert werden und somit eine kompetente Hilfe schwieriger oder unmöglich wird.

Damit Sie nicht co-abhängig werden, müssen Sie von Amtes wegen einschreiten, um eine problematische Situation zu verbessern und der betroffenen Person zu helfen. Sobald ein Risikokonsum erkannt wird, Zeichen für eine Abhängigkeit feststellbar sind oder die erbrachten Leistungen nicht mehr den Erwartungen entsprechen, müssen Sie bei der betroffenen Person einen Unterstützungsprozess einleiten.

Da Sie täglich mit Ihren Mitarbeitenden zusammenarbeiten, ist Ihre Rolle äusserst wichtig, was den **Umgang in schwierigen Situationen** anbelangt.

Der Alkohol- und Drogenkonsum sollte kein Tabuthema mehr sein; also sprechen Sie mit den betroffenen Personen und seien Sie ihnen bei den nötigen Schritten behilflich; sie werden Ihnen dankbar sein. Jede Abhängigkeitssituation ist anders und kann komplexe Hintergründe haben. Vergessen Sie nicht, dass Ihnen jederzeit Spezialisten (Sozialberatung, Walliser Liga gegen die Suchtgefahren, Ärzte, etc.) zur Verfügung stehen, die Sie in Ihren Handlungen unterstützen.

### **3. Anzeichen für Alkohol- oder Drogenkonsum**

Wenn Alkohol, Medikamente oder andere Substanzen, die ein Risiko oder eine Abhängigkeit verursachen können, konsumiert werden, können sich gewisse Anzeichen bemerkbar machen, denen Sie Ihre Aufmerksamkeit rechtzeitig schenken sollten. Hier einige Beispiele:

#### ***Abwesenheiten:***

- häufige und regelmässige kurze Abwesenheiten vom Arbeitsplatz ohne besondere Begründung
- zu lange Pausen
- häufig ausserhalb verbrachte Pausen
- verspäteter Arbeitsbeginn
- Entschuldigungen, die im letzten Moment von Dritten geliefert werden, unglaubwürdige und sich wiederholende Erklärungen um die Abwesenheiten zu rechtfertigen
- Urlaubsgesuche, die telefonisch oder erst nachträglich gestellt werden
- Abwesenheiten wegen Krankheit oder Unfällen, die häufiger vorkommen, als bei anderen Mitarbeitenden.

#### ***Arbeitsleistung:***

- Leistungsrückgang oder -unregelmässigkeiten
- häufige Fehler
- mangelnde Verlässlichkeit, Aufmerksamkeit oder Präzision
- systematische Nichteinhaltung der Fristen
- Zögern bei neuen Aufgaben oder neuen Arbeitsprozessen
- Reklamationen/Beschwerden von Kollegen oder Drittpersonen

#### ***Verhalten – Persönlichkeit:***

- zunehmend kontaktscheu gegenüber den Kollegen und anderen beruflichen Ansprechpartnern
- wenig kooperativ gegenüber anderen Mitgliedern des Teams
- Reizbarkeit, Nervosität, Ungeduld oder Konzentrationsschwäche
- launenhaft, Schwanken zwischen lustlosen, deprimierten Phasen und exzessivem Enthusiasmus
- Motivations- und Interessenmangel

- wird ungern auf Themen wie Alkohol oder Drogen angesprochen

#### ***Anzeichen für Alkohol- oder Drogenkonsum:***

- Alkoholatem
- Zustand der Unruhe begleitet von Zittern und Schwitzen, Symptome, die sich nach dem Alkohol- oder Drogenkonsum abschwächen
- Verschlechterung des äusseren Erscheinungsbilds, Ungepflegtheit
- Häufiger Gebrauch von Atemerfrischern, wie Mundspray, Lutschtabletten, etc.

#### ***Umgang mit Alkohol:***

- trinkt schon früh morgens
- trinkt gierig und steigert progressiv den Konsum
- trinkt heimlich während der Arbeitszeit
- sucht Gelegenheiten um zu trinken (Geburtstagsfeiern, Aperitifs, etc.),
- legt einen Vorrat an Alkohol an

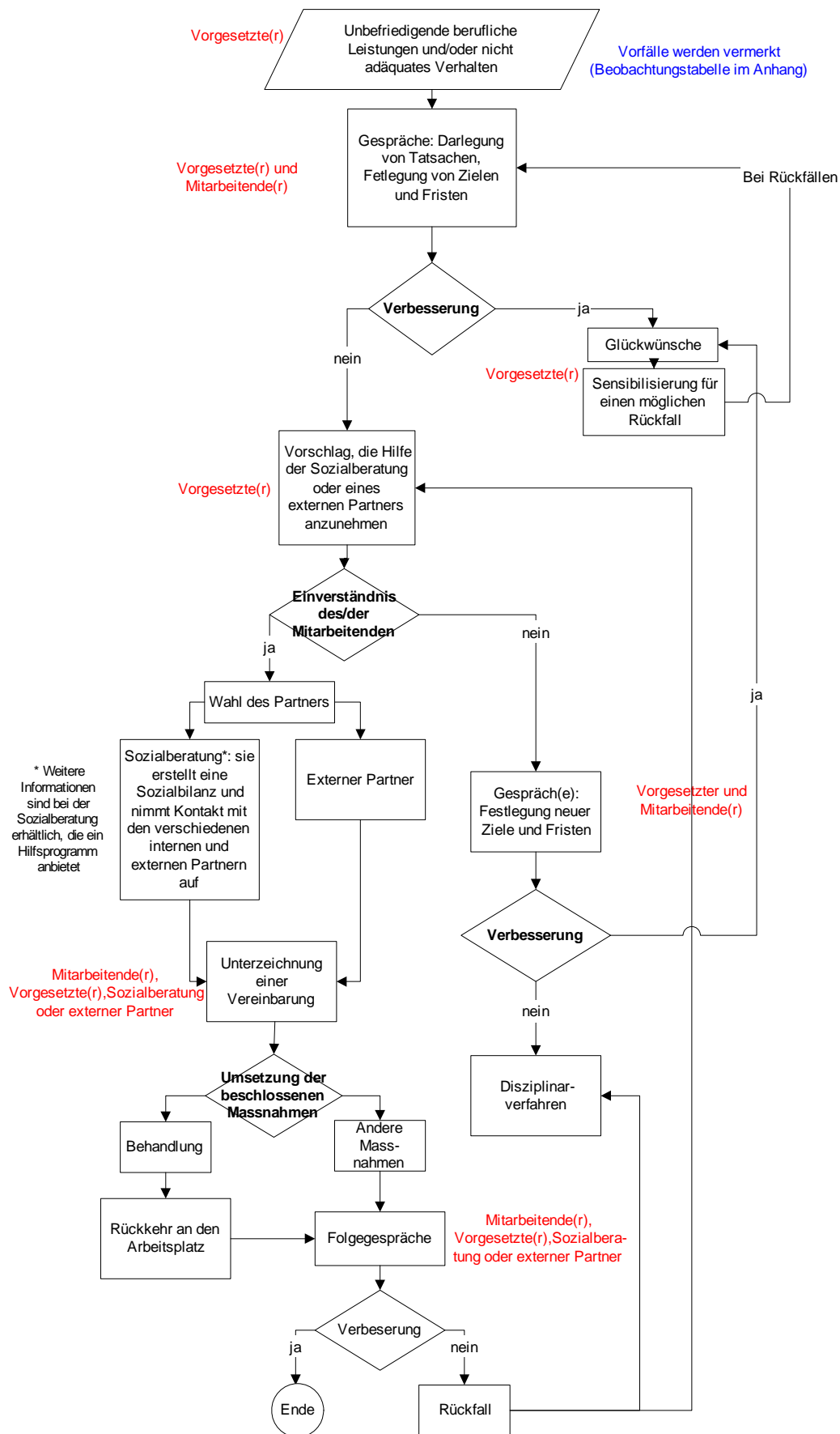
Die oben genannten Beispiele sind **Indizien** und können als Anzeichen für einen Risikokonsum betrachtet werden, der eine Abhängigkeit verursachen kann.

Dem alleinigen Auftreten eines Anzeichens muss nicht zwingend Bedeutung zugesprochen werden, aber wenn mehrere dieser Verhaltensweisen gleichzeitig auftreten, sollten Sie die betroffene Person ohne Zögern zu einem Gespräch aufbieten. Denn die Beobachtung und das Gespräch sind wirksame Mittel für die frühzeitige Erkennung, da der/die betroffene Mitarbeitende unversehens mit einem anderen Bild der Realität konfrontiert wird.

## **4. Unterstützungsprozess**

Jede mitarbeitende Person, die sich in einer schwierigen Situation befindet - sei dies vorübergehend oder wiederkehrend - steht es frei, mit der Sozialberatung oder einem anderen Spezialisten in Kontakt zu treten, um eine Lösung für sein Problem zu finden. Solche freiwilligen Vorgehensweisen zeichnen sich durch eine hohe Erfolgsrate aus, da die Personen mit Motivation an der Verbesserung ihrer Situation arbeiten.

Als Vorgesetzter haben Sie die Rolle, Ihr Personal zu motivieren, die nötigen Schritte zu unternehmen, indem Sie die beruflichen Probleme objektiv aufzeigen ohne ins Privatleben der/des Betroffenen einzugreifen. Sobald Sie mit einer problematischen Situation konfrontiert werden, raten wir Ihnen, folgenden Unterstützungsprozess anzuwenden. Wichtig dabei ist es, den Unterstützungsprozess nicht als striktes und rigides Ganzes anzusehen, sondern ihn vielmehr auf jede Situation adäquat anzupassen.



## 5. Das Unterstützungsnetz

Folgende Partner stehen Ihnen gerne zur Verfügung, um Ihnen zu helfen und Sie in Ihrem Vorgehen zu unterstützen:

- Sozialberatung: Sie bietet ein Hilfs- und Interventionsprogramm an und steht allen für Informationen und Ratschläge zur Verfügung.
  - Tel. (französisch) 027 606 21 15, [consultation.sociale@admin.vs.ch](mailto:consultation.sociale@admin.vs.ch)
  - Tel. (deutsch) 027 606 21 16, [sozialberatung@admin.vs.ch](mailto:sozialberatung@admin.vs.ch).
- Dienststelle für Personal und Organisation
  - Tel. 027 606 27 74
- Walliser Liga gegen die Suchtgefahren
  - Tel. (französisch) 027 323 29 15
  - Tel. (deutsch) 027 923 40 26
  - [www.lvt.ch](http://www.lvt.ch)
- Anonyme Alkoholiker
  - Tel. (französisch) 079 353 75 69
  - Tel. (deutsch) 079 376 79 67

Weitere Informationen zu diesem Thema finden Sie auf der Seite: [www.sfa-isp.ch](http://www.sfa-isp.ch).

## 6. Konkrete Antworten auf Fragen zu folgenden Punkten

### 6.1 Ein Mitarbeitender in betrunkenem Zustand oder unter Einfluss von Drogen

Wenn Sie feststellen, dass ein Mitarbeitender betrunken ist (gelegentlich), müssen Sie diesen auffordern nach Hause zu gehen und ihn vor allem nach Hause bringen. Dies ist ein wesentlicher Punkt, sei es was seine Sicherheit betrifft aber auch den Eindruck, der dies bei den Arbeitskollegen oder anderen Anwesenden hinterlässt.

Je nach Posten, den die Person besetzt (z.B. ein Posten, bei dem Sicherheit wichtig ist), müssen etwaige administrative Massnahmen in Betracht gezogen werden (z.B. schriftlicher Verweis).

Wenn Sie annehmen, dass ein Mitarbeitender unter Einfluss von Alkohol oder Drogen steht, sprechen Sie ihn direkt auf folgende Punkte an:

- a) ob er/sie zugibt, Alkohol oder eine andere Substanz konsumiert zu haben; machen Sie ihn/sie auf die Risiken aufmerksam und bieten Sie ihm/ihr Unterstützung an. Fragen Sie ihn/sie ausserdem, ob er/sie einwilligt, inskünftig auf den Konsum zu verzichten und ob er/sie dazu in der Lage ist. Falls er/sie damit nicht einverstanden ist oder er/sie zwar einverstanden, aber nicht in der Lage dazu ist, es alleine zu schaffen, nehmen Sie mit der Sozialberatung oder einem anderen externen Partner Kontakt auf.
- b) falls er/sie abstreitet, Alkohol oder eine andere Substanz konsumiert zu haben, fordern Sie ihn/sie auf, dies schriftlich zu bestätigen. Schlagen Sie ihm/ihr zudem eine Blutentnahme/Urinuntersuchung bei seinem/ihrem behandelnden Arzt vor, was ihm/ihr die Möglichkeit gibt, den Verdacht gegebenenfalls zu entkräften. Falls er/sie eine medizinische Untersuchung verweigert, müssen Sie einen Zeugen beiziehen, der den Verdacht bestätigen

kann. Die Tatsache, dass eine medizinische Untersuchung verweigert wird, kommt beinahe einem positiven Ergebnis der Blutentnahme/Urinuntersuchung gleich.

Handelt es sich um häufigen Alkohol- oder Drogenkonsum, so können Sie sich an die Sozialberatung wenden, die über Mustervereinbarungen verfügen, mit denen die Mitarbeitenden einer vom Vorgesetzten angeordneten medizinischen Untersuchung zustimmen.

## **6.2 Gesprächsführung**

Wenn Sie ein Gespräch mit einem Ihrer Mitarbeitenden führen, der ein Alkohol- oder Drogenproblem hat, sollten Sie Folgendes beachten:

Vorbereitung:

- Nehmen Sie sich genügend Zeit, um das Gespräch vorzubereiten
- Definieren Sie die zu erreichenden Ziele (auf Ebene der Leistungen und des Verhaltens) und halten Sie diese schriftlich fest (siehe beiliegende Beispiele)
- Wählen Sie Uhrzeit und Ort, die Ihnen geeignet erscheinen und legen Sie im Voraus die ungefähre Dauer des Gesprächs fest
- Merken Sie sich das Wesentliche aus den Dokumenten und Informationen und behalten Sie diese in Reichweite
- Stellen Sie sich den physischen und psychischen Zustand der Person vor, die Sie empfangen werden, und überlegen Sie sich, wie Sie zu ihr stehen (Sympathie, Antipathie, Vorurteile, etc.)
- Achten Sie darauf, dass Sie nicht gestört werden (auch nicht durch das Telefon).

Ablauf:

- Schaffen Sie zu Beginn des Gespräches eine angenehme Atmosphäre, die einen offenen Dialog zulässt
- Informieren Sie Ihren Partner über Inhalt und Ziel des Gesprächs
- Vermitteln Sie Ihrem Gegenüber das Gefühl, akzeptiert und respektiert zu werden. Versuchen Sie, bei ihm keine Schuldgefühle zu erzeugen.
- Sprechen Sie nicht zu viel und ermöglichen Sie Ihrem Partner Stellung zu beziehen.
- Hören Sie aktiv zu und stellen Sie Fragen im Zusammenhang mit Ihren eigenen Beobachtungen und/oder Informationen.
- Überprüfen Sie, ob der Ablauf des Gesprächs noch immer der Zielsetzung entspricht und lassen Sie sich nicht ablenken.
- Unterlassen Sie jegliche Art von Drohungen.

Schlussfolgerung:

- Unterstreichen Sie die Tatsache, dass das Gespräch zur Klärung der Situation und zur gemeinsamen Lösungsfindung beigetragen hat (positive Aspekte).
- Heben Sie die Punkte hervor, bei denen Übereinstimmung herrscht und halten Sie die gefassten Entschlüsse schriftlich fest.
- Nennen Sie die offen gebliebenen Fragen und versichern Sie sich, dass die betroffene Person zur Lösung des Problems beiträgt.
- Versichern Sie sich, dass Ihr Partner die getroffenen Entscheidungen sowie die gestellten Bedingungen verstanden hat.
- Setzen Sie eine realistische Frist, die es der Person ermöglicht, ihr problematisches Verhalten zu ändern.
- Vereinbaren Sie das nächste Treffen.



- Fassen Sie das Gespräch zusammen, indem Sie Ihrem Partner zeigen, dass Sie auf seine aktive Mitarbeit zählen und dass Sie guter Hoffnung sind, was die Resultate betrifft.

Überlegungen nach dem Gespräch (Evaluierung):

- Haben Sie das von Ihnen festgelegte Ziel erreicht?
- Hatte Ihr Partner genügend Zeit, um Stellung zu beziehen?
- Hat er konkrete Ratschläge oder Instruktionen erhalten?
- Haben Sie keine Versprechen gemacht, die Sie nicht halten können oder Bedingungen gestellt, die nicht erfüllt werden können?
- Hat er sich kooperativ gezeigt oder sich gegen Sie gestellt?
- Wie hätten Sie sich an seiner Stelle gefühlt?
- Die Schlussfolgerungen dieser Evaluierung sind wichtige Elemente, aufgrund derer Sie das nächste Gespräch mit der betroffenen Person vorbereiten können.

### **6.3 Auswirkungen einer medizinischen Behandlung**

Da der Staat Wallis die Sucht als eine Krankheit betrachtet, ergeben sich folgende Auswirkungen auf der Ebene des Lohnanspruchs und der Abwesenheiten:

- Der Lohnanspruch von Personen in medizinischer Behandlung entspricht demjenigen, der in den geltenden Bestimmungen in der kantonalen Verwaltung vorgesehen ist. Hingegen ist die Finanzierung der Behandlungskosten Sache der betroffenen Person, da der Arbeitgeber bereits den Lohn auszahlt. Falls die finanzielle Situation eines Mitarbeiters die vorgesehene Behandlung nicht zulässt, kann die Sozialberatung dieser Person bei der Lösungsfindung helfen.
- Ausserdem gelten die Abwesenheiten, die durch ein ärztliches Zeugnis attestiert sind, gemäss Artikel 12 des Reglements über die Arbeitszeit vom 14. November 2001, als Arbeitszeit. Ab dem 60. Tag der Abwesenheit (inkl. Samstage, Sonntage und Feiertage) hingegen, wird der Ferienanspruch proportional und gemäss den in der kantonalen Verwaltung geltenden Bestimmungen gekürzt.
- Die kurzen Absenzen, die aufgrund von Alkoholkonsum oder anderer Substanzen erfolgten, werden nicht als Krankheitstage gemäss des Reglements über die Arbeitszeit (Art. 12 Abs. 1 Buchstabe a) anerkannt. Sie werden entweder vom positiven Arbeitszeitssaldo oder vom verbleibenden Ferienanspruch abgezogen. Falls das nicht möglich ist erfolgt eine proportionale Kürzung des Salärs.

## **7. Schlussfolgerung**

Einer Person in Schwierigkeiten zu helfen ist eine verantwortungsvolle und schwierige Aufgabe, der man sich stellen muss, auch wenn es einfacher wäre, wegzusehen. Indem Sie die Person ermutigen, mit ihr gemeinsam nach Lösungen suchen, eine langfristige Betreuung sichern, die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einer Behandlung unterstützen, auch wenn es Rückfälle und Frustrationen gibt, steigern Sie Ihre persönliche Zufriedenheit und erfüllen gleichzeitig Ihre Aufgabe als Vorgesetzte/r. Vergessen Sie nicht, dass Sie nicht alleine sind: ein Spezialistennetz steht Ihnen zur Verfügung, bleiben Sie deshalb nicht länger Zuschauer/in einer Problemsituation... **handeln Sie!**

## **8. Anhang**

- Beobachtungstabelle für den direkten Vorgesetzten
- Beispiele für Ziele (Leistungen und Verhalten), die der Vorgesetzte für die betroffene Person mit Risikokonsum festlegen kann
- Selbst-Evaluierung des Alkoholkonsums für den Mitarbeitenden



# **Handhabung von Alkohol- und Drogenproblemen im beruflichen Umfeld:**

## **Beispiele für Ziele, die durch den Mitarbeitenden erreicht werden sollten**

Anbei finden Sie eine Liste von Beispielen für Ziele, die Sie für Ihre Mitarbeitenden, die mit Schwierigkeiten kämpfen, festlegen können. Diese Ziele können festgelegt werden wenn Sie eine Verbesserung der Leistungen oder des Verhaltens wünschen.

### **Verhalten:**

- Am Arbeitsplatz niemals unter Einfluss von Alkohol oder Drogen sein
- Während der Arbeitszeit immer am Arbeitsplatz bleiben
- Den Arbeitsplatz nie verlassen ohne dem direkten Vorgesetzten Bescheid zu sagen
- Die Pausen immer in dafür vorgesehenen Räumlichkeiten verbringen, und nicht an öffentlichen Orten
- Die Dauer der Pause von 15 Minuten nie überschreiten
- Ihrem direkten Vorgesetzten jede Abwesenheit mindestens 24 Stunden vorher ankündigen
- Ab dem 1. Tag krankheitsbedingter Abwesenheiten ein ärztliches Zeugnis vorweisen (dieses Ziel setzt eine vorhergehende Informierung des Mitarbeitenden voraus)
- Ihre Arbeitszeit verantwortungsbewusst, aufgrund der zu liefernden Arbeit, und nicht aufgrund ihrer persönlichen Gewohnheiten, einteilen
- Ihre „GroupWise“-Agenda permanent aktualisieren
- Pünktlich zu allen Terminen erscheinen
- Sich offen und zuvorkommend gegenüber den Arbeitskollegen und Gesprächspartnern zeigen
- Jeden Tag aktiv mit den Mitarbeitenden der Sektion oder Dienststelle zusammenarbeiten
- Jeden Anruf professionell beantworten (z.B. spätestens nach dem 3. Klingelton abnehmen)
- Niemals mit einem Dienstfahrzeug fahren, nachdem Alkohol oder Drogen konsumiert wurden
- Zur Arbeit täglich gepflegt und in angemessener Kleidung erscheinen
- In einem Zustand zur Arbeit erscheinen, der eine tadellose und sichere Arbeitsausführung erlaubt
- Sich um eine der Situation angepasste Behandlung kümmern

### **Leistungen:**

- Alle Fristen einhalten
- Die Arbeit mit einer Fehlerquote von maximal x% ausführen
- Eine Menge von x Dossiers/Anfragen pro Tag bearbeiten
- Die Menge um x% pro Monat steigern
- Die neuen, vom direkten Vorgesetzten delegierten Tätigkeiten ausführen
- Sich auf die Stellvertretung von x vorbereiten
- Ihrem direkten Vorgesetzten jede Woche eine Liste der ausgeführten Tätigkeiten sowie die Liste mit den noch offenen Tätigkeiten zukommen lassen

## Selbst-Evaluierung des Alkoholkonsums

### Alkoholprobleme: ja oder nein?

Falls Sie zwei oder mehr der folgenden vier Fragen mit „ja“ beantworten, sollten Sie sich genauer mit ihrem Alkoholkonsum auseinandersetzen.

- Hatten Sie schon einmal das Gefühl, dass Sie weniger trinken sollten?
- Wurden Sie von anderen Personen schon einmal wegen Ihrem Alkoholkonsum kritisiert?
- Haben Sie sich schon einmal selber Vorwürfe wegen Ihrem Alkoholkonsum gemacht?
- Haben Sie schon einmal am Morgen nach dem Aufstehen Alkohol konsumiert, weil Sie verkatert waren oder weil Sie sich beruhigen wollten?

### Beurteilung Ihres Alkoholkonsums

	Ja	Nein
1. Hatten Sie in letzter Zeit zitterige Hände?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Verspürten Sie in letzter Zeit, besonders morgens, öfters Brechreiz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Werden das Zittern und der morgendliche Brechreiz durch Alkoholkonsum vermindert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Leiden Sie in letzter Zeit an erhöhter Nervosität?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Essen Sie weniger in Zeiten des erhöhten Alkoholkonsums?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Hatten Sie in letzter Zeit Schlafstörungen oder Alpträume?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Fühlen Sie sich angespannt und gereizt wenn Sie keinen Alkohol trinken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Verspüren Sie nach den ersten Gläsern Alkohol grosse Lust weiterzutrinken ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Leiden Sie an Gedächtnisverlust?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Vertragen Sie Alkohol heute schlechter als früher?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Hatten Sie nach dem Trinken schon einmal Gewissensbisse (Schuldgefühle)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Ja	Nein
12. Haben Sie eine Trinkordnung festgelegt (z.B. vor bestimmten Zeiten nicht trinken)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Fördert Ihr Beruf den Alkoholkonsum?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Hat Ihnen schon einmal jemand an Ihrem Arbeitsplatz Vorwürfe wegen Ihres Alkoholkonsums gemacht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Ist Ihre Geschicklichkeit eingeschränkt, seit Sie unter Einfluss von Alkohol arbeiten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Trinken Sie gerne und regelmässig ein Glas wenn Sie alleine sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Wird in Ihrem Freundes- oder Bekanntenkreis viel getrunken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Fühlen Sie sich selbstsicherer seit Sie Alkohol trinken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Verfügen Sie bei Ihnen zuhause oder in der Firma über eine kleine versteckte Reserve an alkoholischen Getränken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Trinken Sie Alkohol, um besser mit Stresssituationen umgehen zu können oder um Sorgen und Schwierigkeiten zu vergessen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Befanden Sie oder Ihre Familie sich schon einmal in einer schwierigen finanziellen Lage wegen Ihres Alkoholkonsums?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Hatten Sie schon einmal Ärger mit der Polizei wegen Trunkenheit am Steuer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zählen Sie einen Punkt für jede Frage, die Sie mit „Ja“ beantwortet haben und vier Punkte für ein „Ja“ auf die Fragen 3, 7, 8 und 14. Falls das Punktetotal höher oder gleich sechs ist, befindet sich Ihr Alkoholkonsum auf einem problematischen Niveau (Max-Planck-Institut für Psychiatrie, München) und wir empfehlen Ihnen, Kontakt mit einem Spezialisten aufzunehmen.