



Alkohol im Betrieb

Köln, 28. August 2015

Wenn die Leistungsfähigkeit nachlässt, Fehlzeiten zunehmen und sich auch Verhalten und Charakter eines Mitarbeiters verändern, ist der Vorgesetzte in der Pflicht zu handeln. Denn möglicherweise hat der Mitarbeiter ein Alkoholproblem, das Auswirkungen auf den Betrieb, aber auch auf die Kollegen und Kunden haben kann.

Auswirkungen des Alkoholmissbrauchs

Pro Tag sterben in Deutschland über 200 Menschen an den Folgen des Alkoholkonsums, insgesamt 74.000 Menschen pro Jahr. Rund 1,3 Millionen Menschen sind hierzulande alkoholabhängig, weitere zwei Millionen gelten als gefährdet und werden in die Kategorie „Alkoholmissbrauch“ eingestuft. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es sich um ein ernstzunehmendes gesellschaftliches Problem handelt.

Alkohol ist ein Zellgift, das fast alle Körperzellen und Organe schädigen kann. Dadurch verringert sich die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit, Gefahren können nicht mehr richtig eingeschätzt werden und notwendige Reaktionen erfolgen verlangsamt. **Bei Arbeiten auf dem Dach ist Alkohol ein absolutes Tabu!**

Versicherungsschutz gefährdet

Die Deutsche Hauptstelle gegen Suchtgefahren (DHS) schätzt, dass bei 10 bis 30 Prozent der Arbeitsunfälle Alkohol eine Rolle spielt.

Achtung: Dadurch ist auch der Versicherungsschutz der BG BAU gefährdet. Die Einschrän-

kung der Leistungsfähigkeit wird mit circa 25 Prozent bewertet, das kostet einen Betrieb im Schnitt 1,25 Prozent der gesamten Lohn- und Gehaltssumme.

Handlungshilfen für den Betrieb

Ganz wichtig ist es frühzeitig einzuschreiten, um Schaden für den Betroffenen und den Betrieb abzuwenden. Doch gerade bei Alkoholsucht wird die Krankheit von den Betroffenen oft hartnäckig geleugnet. Daher kann sich ein Gespräch als sehr schwierig erweisen. Wer es sich selbst nicht zutraut, mit dem Mitarbeiter zu reden, findet Hilfe bei regionalen Suchtstellen. Auch muss man sich bewusst machen, dass die Genesung ein langwieriger Prozess ist, der nicht selten durch Rückschläge gekennzeichnet ist. Betroffene müssen das normale Leben wieder erlernen, meist sind Entzugstherapien, auch in Kombination mit Selbsthilfegruppen, notwendig. Genauso wichtig ist es, jedem Mitarbeiter von Anfang an ganz klare Handlungsanweisungen im Umgang mit Alkohol an die Hand zu geben, z. B. in Form einer Betriebsvereinbarung.

TIPPS FÜR DIE PRAXIS

- Alkoholismus ist eine Krankheit und kein Zeichen von Willensschwäche.
- Keine Hexenjagd auf gefährdete und abhängige Mitarbeiter.
- Frühzeitige Intervention seitens des Vorgesetzten.
- Früherkennung als Chance zum Neubeginn nutzen.
- Nutzen Sie die Kompetenz und Erfahrung von regionalen Suchtberatungsstellen.
- Den Abhängigen dabei unterstützen, möglichst frühzeitig Kontakt mit dem Betriebsarzt aufzunehmen.
- Der Betriebsarzt motiviert den Betroffenen, nach einer entsprechenden Diagnose eine Behandlung anzutreten.
- Strengste Vertraulichkeit hinsichtlich der gesammelten Daten und der geführten Akten zusichern.
- Klare Regeln und Handlungsanweisungen zum Umgang mit Alkohol in Form einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung schaffen.

Quelle: BG BAU
Infoblatt 2/2015

Weiterführende Infos

1. BG BAU Infoblatt 2 (Mai 2015)
2. Infos und Adressen rund um das Thema Sucht: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen (DHS): www.sucht-am-arbeitsplatz.de
3. Auf der Webseite der BG ETEM (www.bgetem.de) gibt es hilfreiche Tipps für Führungskräfte: „Alkohol und Arbeit – zwei, die nicht zusammenpassen“ (02/15)