

Alkohol am Arbeitsplatz: Wenn die Sucht den Job gefährdet

Schätzungen zufolge gelten drei bis fünf Prozent aller Beschäftigten in Deutschland als alkoholkrank, weitere fünf Prozent betreiben einen gefährlichen und zirka 15 Prozent einen schädlichen Suchtmittelkonsum. Alkohol führt allerdings schon in geringen Mengen zu erheblichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit und zu einem erhöhten Fehler- und Unfallrisiko. Qualitätsverluste, Sicherheitsrisiken und ein schlechtes Betriebsklima sind oft die Folge.

Aufgrund der Fürsorgepflicht ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit seiner Mitarbeiter zu sorgen und ihre Gesundheit durch unternehmensinterne Maßnahmen zu fördern. Hierzu gehört auch das Thema Suchtmittel. Arbeitnehmer, die übermäßig Alkohol konsumieren oder am Arbeitsplatz alkoholisiert erscheinen, gefährden nicht nur die eigene Gesundheit, sondern auch die Sicherheit am Arbeitsplatz. Die Hauptgefahr geht dabei von verminderter Wahrnehmungs- und Konzentrationsfähigkeit, der Überschätzung der eigenen Fähigkeiten und – bei chronischem Konsum – von Gesundheitsschäden aus. So ist laut World Health Organisation (WHO) bei mindestens jedem fünften Arbeitsunfall Alkohol im Spiel. Außerdem fehlen riskant konsumierende Arbeitnehmer 16-mal häufiger am Arbeitsplatz und sind bis zu 2,5-mal häufiger krank.

Neben dem Verlust der Arbeitsleistung entstehen zusätzlich hohe betriebswirtschaftliche Kosten sowie eine schlechte Betriebsstimmung und nicht zuletzt droht ein erheblicher Imageschaden. Daher lohnt es sich für Unternehmen in jeder Hinsicht, ein Suchtpräventionsprogramm einzuführen. Es kann beispielsweise eine Betriebs- / Dienstvereinbarung erstellt werden, die unter anderem ein allgemeines Nüchternheitsgebot am Arbeitsplatz beinhaltet.



Foto: Photos.com (George Doyle)

Risikofaktoren am Arbeitsplatz

Der übermäßige Konsum von Alkohol kann seinen Ursprung sowohl im privaten als auch im beruflichen Umfeld haben. Anders als bei persönlichen Hintergründen können Arbeitgeber betriebsinterne Bedingungen so beeinflussen, dass sie einen riskanten Konsum von Suchtmitteln nicht fördern. Denn die Risikofaktoren am Arbeitsplatz sind zahlreich. Aspekte wie ständige Unter- oder Überforderung, hoher Leistungsdruck, zu viel oder zu wenig Verantwortung, Stress oder fehlende Anerkennung und Wertschätzung für die geleistete Arbeit können den Griff zur Flasche begünstigen. Aber auch Umweltbelastungen wie Lärm, Staub und Hitze, ein schlechtes Betriebsklima und Mobbing sowie Arbeitsplatzunsicherheit können einen Missbrauch auslösen. Dies gilt besonders, wenn im Unternehmen Alko-

hol verfügbar ist und ein sozialer Druck zum Mittrinken besteht.

Risikanten Alkoholkonsum erkennen

Ein Vorgesetzter kann nicht diagnostizieren, ob ein Mitarbeiter suchtkrank ist, und es gehört auch nicht zu seinen Aufgaben. Er kann aber diverse Auffälligkeiten feststellen, die auf ein gefährliches Konsumverhalten hinweisen. Verhaltensänderungen und Leistungsschwankungen müssen zwar nicht unbedingt durch ein Alkoholproblem ausgelöst werden, dennoch muss die Führungsperson handeln und ein Gespräch mit dem Mitarbeiter suchen. Riskantes Konsumverhalten ist entweder direkt beobachtbar, zum Beispiel bei betrieblichen Feiern, oder führt zu körperlichen Veränderungen, Persönlichkeitsveränderungen sowie zu verändertem Arbeits- und Sozialverhalten.

- **Körperliche Anzeichen, die auf Alkoholmissbrauch hinweisen können sind:** Zitternde Hände, Schweißausbrüche, Gleichgewichtsprobleme, Artikulationsschwierigkeiten, verlängerte Reaktionszeit, aufgedunsene und gerötete Gesichtshaut, glasige Augen und Vernachlässigung oder besondere Beachtung des äußeren Erscheinungsbildes.
- **Persönlichkeitsveränderungen:** Extreme Stimmungsschwankungen insbesondere vor Pausen oder Arbeitsende, Rückzug von Kollegen, Kunden und Vorgesetzten sowie Überreaktion auf Kritik.
- **Verändertes Arbeitsverhalten:** Häufige kurze Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Unpünktlichkeit, kurzfristige Kurzurlaube oder Gleitzeitnahme ohne Ankündigung, häufige Fehltag ohne ärztlichen Nachweis, Unzuverlässigkeit, nachlassender Arbeitseinsatz, unerklärliche Leistungsschwankungen, vermehrtes Auftreten von Fehlern und Konzentrationsstörungen.
- **Veränderte Trinkgewohnheiten:** Bei feierlichen Anlässen wird viel Alkohol getrunken, Anlegen von Alkoholdepots und heimliches Trinken, häufige Alkoholfahne oder der Versuch, diese mit Mundwasser, Pfefferminzbonbons, Parfum oder ähnlichem zu überdecken.

Handlungsmöglichkeiten

Sobald der äußere Anschein eines Mitarbeiters den Eindruck erweckt, dass er alkoholisiert ist, muss der Vorgesetzte entscheiden, ob der Mitarbeiter seine Arbeit weiter erledigen kann, ohne sich selbst oder andere in Gefahr zu bringen. Bestehen daran Zweifel, ist er für den Tag von seiner Tätigkeit zu entbinden. In der Regel ist dem Vorgesetzten nicht zuzumuten, nach Promillewert zu entscheiden, weshalb der Verstoß gegen die „Punktnüchternheit“ bereits im Widerspruch zur erbringenden Arbeitsleistung steht. Für die Feststellung der Beeinträchtigung ist kein Alkoholttest notwendig – allein der Eindruck, den



Foto: Photos.com (Stockbyte)

die Führungskraft gewonnen hat, reicht aus. Man muss aber den Mitarbeiter darauf hinweisen, dass er einen Alkoholtest durchführen lassen kann, um sich gegebenenfalls vom Verdacht zu befreien. Bei der Beurteilung der Alkoholisierung

ist es sinnvoll, eine weitere Person, beispielsweise ein Mitglied der Personalvertretung, hinzuzuziehen und die auffälligen Verhaltensweisen zu notieren.

Checkliste von TÜV SÜD

Die Suchtbeauftragten des TÜV SÜD haben eine Checkliste zur Sensibilisierung für die Mitarbeiter von Unternehmen und Einzelpersonen entwickelt. Er ist unter www.tuev-sued.de/suchtpraevention abrufbar. □

Das Bundesgesundheitsamt schätzt die gesellschaftlichen Folgekosten von Alkoholerkrankungen auf mehr als 20 Milliarden Euro pro Jahr.

40 Fehltage mehr bei Alkoholproblemen

Erwerbspersonen mit Alkoholproblemen sind öfter und länger krankgeschrieben. Sie fehlen innerhalb eines Jahres im Schnitt 40,3 Tage länger am Arbeitsplatz als jene, bei denen kein Alkoholproblem besteht. Das ist eine wesentliche Erkenntnis aus dem Barmer GEK Gesundheitsreport Baden-Württemberg 2012.

Etwa fünf Prozent der Mitarbeiter von Unternehmen betreiben einen riskanten Alkoholkonsum, bei jeder sechsten Kündigung geht es um Alkohol. Eine Erwerbsperson aus Baden-Württemberg ohne Alkoholproblem fehlt durchschnittlich an 13 Tagen krankheitsbedingt am Arbeitsplatz (Bundesdurchschnitt: 15,4 Tage). Erwerbspersonen, bei denen ein Alkoholproblem besteht, sind innerhalb eines Jahres 40,3 Tage länger krankgeschrieben.

Dabei sind Alkoholprobleme aber nur selten direkter Grund für eine Krankschreibung (0,2 Prozent). Stattdessen werden die Betroffenen vor allem wegen psychischer Erkrankungen, Verletzungen und Magen-Darm-Problemen arbeitsunfähig geschrieben. Durchgängig zeigt sich dabei, dass Erwerbspersonen mit Hinweisen auf Alkoholprobleme zum Teil gravierend häufiger von einzelnen Diagnosen betroffen sind als solche ohne Alkoholprobleme. Sie tragen zum Beispiel intrakranielle Verletzungen, zu denen die Gehirnerschütterung zählt, neunmal häufiger davon. Die Betroffenheitsquote wegen psychischer Störungen ist mit 14,2 AU-Tagen mehr als doppelt, die Fehlzeit mehr als dreimal so lang als bei Erwerbspersonen ohne Alkoholproblem.

Am häufigsten werden 15- bis 19-Jährige wegen akuter Alkoholprobleme („Koma-saufen“) im Krankenhaus behandelt, im Schnitt für 2,1 Tage. Im Betrieb fallen sie für rund 3,7 Tage aus. Bei älteren Menschen wird öfter eine Alkoholabhängigkeit festgestellt. Am häufigsten betroffen sind 55- bis 59-Jährige. Das Risiko einer Alkoholabhängigkeit ist bei ihnen rund sechs Mal höher als bei 20- bis 29-Jährigen. Wegen eines Alkoholproblems sind ältere Menschen seltener in der Klinik als die Gruppe der 15- bis 19-Jährigen, die Aufenthalte dauern aber länger. 60- bis 64-Jährigen mit der Diagnose Psychische und Verhaltensstörungen werden im Schnitt 11,1 Tage stationär versorgt, die Arbeitsunfähigkeit dauert fast 66 Tage. □