

## **Arbeitsrecht (Nr. 28/2005)**

### **Alkoholsucht am Arbeitsplatz – Ungleichgewichte in der Lebens- und Arbeitssituation können die Ursache sein**

Immerhin elf Prozent aller Beschäftigten trinken täglich Alkohol am Arbeitsplatz, 41 Prozent gelegentlich. Nach Angaben der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) ereignen sich 15 bis 30 Prozent aller Arbeitsunfälle unter Alkoholeinfluss. Es wird geschätzt, dass acht Prozent der Belegschaften Probleme mit dem Alkohol haben. Wer solche Probleme bei Kollegen bemerkt, sollte nicht wegsehen.

Auslösende Faktoren für den Konsum sind oft Ungleichgewichte in der Lebens- und Arbeitssituation. Das kann etwa den Montagetarbeiter betreffen, der ohne die gewohnten sozialen und familiären Kontakte seinen Beruf ausübt, oder den Schichtarbeiter, dessen Bio- Rhythmus durcheinandergewirbelt wird. Es spielen aber immer mehrere Faktoren eine Rolle.

Obwohl es Programme zur Prävention von Alkohol am Arbeitsplatz seit rund 25 Jahren gibt, besteht das Problem weiterhin. Positiv verändert hat sich nur, dass heute mehr Hilfsangebote vorhanden sind. Was den Alkoholkonsum hierzulande betrifft, wird insgesamt von einer Stabilisierung auf hohem Niveau gesprochen.

Es wird gegläntzt, wenn es darum geht, Betroffene aufzufangen. Aber im Bereich der Prävention wird bei weitem nicht ausgeschöpft, was möglich wäre. Mit dem Arbeitsschutzgesetz von 1996 sind entsprechende Maßnahmen der Arbeitgeber zwar

verbindlich geworden. Viele Betriebe tun sich dennoch schwer. Das Potential, welches darin schlummert, wird nicht genutzt.

Unter Prävention wird meist Schulung von Vorgesetzten verstanden. Sie sollen Alkoholprobleme besser wahrnehmen und handeln können. Im Auftrag der Hans- Böckler- Stiftung wurden 63 Betriebs- und Dienstvereinbarungen zum Umgang mit Sucht und Suchtgefahren ausgewertet. Mehr als die Hälfte enthalten Schritte zur Prävention, etwa Aufklärung über die Gefahren von Suchtmitteln. Viele Betriebe und Unternehmen haben zudem Stufenpläne aufgestellt: Sie sehen eine festgelegte Folge von Gesprächen vor, mit denen Betroffene dazu gebracht werden, Hilfe anzunehmen oder die Kündigung zu akzeptieren. Wünschenswert wäre es jedoch, Suchtprävention und Arbeitsbedingungen zu verbinden. In solchen Fällen hat etwa die Arbeitsintensität deutlich zugenommen. Alkohol ist ein beliebtes Mittel, um am Feierabend „runterzukommen“. Auch unklare Kompetenzen am Arbeitsplatz sind häufig und führen zu erheblichen psychischen Belastungen. Um die Bewältigungsmöglichkeiten zu stärken, ist eine bessere Kommunikation wichtig. Vorgesetzte sollten weniger Anweisungen geben, sondern mit den Mitarbeitern Gespräche im Sinne einer echten Mitbestimmung führen.

Prävention ist ein langfristiges Ziel in der Organisationsentwicklung eines Unternehmens. Die Verantwortung, Alkoholprobleme von Mitarbeitern anzusprechen, liegt bei den Führungskräften. Strikte Alkoholverbote sind schwer durchsetzbar. Oft müssen zahlreiche Ausnahmen formuliert werden. Es muss stattdessen Klarheit darüber bestehen, dass Arbeit im nüchternen Zustand erwartet wird.

**Veröffentlicht: Northeimer Neueste Nachrichten  
vom 15. Januar 2005**

22.01.2005