

Inhaltsverzeichnis

- 1 Vorbeugung und Nachsorge
- 2 Gesprächsführung im Verdachtsfall
- 3 Erkennungsmerkmale
- 4 FAQ aus Unternehmen
- 5 Unterstützung der BGHM



Einleitung:

Bei 10 bis 30% der Arbeitsunfälle spielt Alkohol eine Rolle. Alkoholranke sind ca. dreimal häufiger in Unfälle verwickelt als Gesunde. Alkoholismus führt häufiger zu Fehlzeiten, Risikoverhalten und Verhaltensauffälligkeiten. Die Arbeitsleistung der Beschäftigten mit Alkoholproblemen wird auf 75% geschätzt.

Alkohol beeinträchtigt die Arbeitsfähigkeit:

- 0,3 ‰ Blutalkohol:** Verminderung der Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit und des Widerstandes gegen Ermüdung
- 0,5 ‰ Blutalkohol:** + verlangsamte Reaktionsfähigkeit
- 0,8 ‰ Blutalkohol:** + deutliche Beeinträchtigung des Gleichgewichtssinns, der Klarheit des Denkens und des selbstkritischen Handelns, deutlich verlangsamte Reaktionsfähigkeit

Hinweise zum Umgang mit Alkohol:

- § 31 Abs. 2 Satz 2 Jugendarbeitsschutzgesetz
- § 24a Straßenverkehrsgesetz
- §§ 315c Abs. 1 Nr. 1a), 316 Strafgesetzbuch
- § 15 Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“
- Betriebsvereinbarungen sowie Arbeitsverträge

1 Vorbeugung und Nachsorge

Wirksame Methoden im Unternehmen (Stichwort: Fürsorgepflicht) sind:

1. eine Betriebsvereinbarung oder Regelung mit empfohlenen Mindestbestandteilen:
 - eindeutige Regeln zum Umgang mit Alkohol und Konsequenzen bei Verstößen
 - die Art und der Ablauf der Hilfestellungen bei auffälligen und rückfälligen Beschäftigten mit der Möglichkeit der Wiederbeschäftigung nach erfolgreicher Therapie
 - eine Liste außer- und innerbetrieblicher Ansprechpersonen für Betroffene und Führungskräfte
2. die Durchführung von Unterweisungen zum Thema: Gefahren von Alkohol am Arbeitsplatz – Schwerpunkt: sichere Erstansprache bei Verdachtsmomenten. Die Voraussetzung dafür ist ein verlässliches innerbetriebliches Unterstützungssystem.
3. die Berücksichtigung des Themas Alkohol innerhalb der Gefährdungsbeurteilung (Eignung)
4. das Vorbildverhalten als oft unterschätzte Präventionsmaßnahme
5. die konkrete Unterstützung bei der Inanspruchnahme professioneller Angebote bei wiederholt auffälligen Beschäftigten. Eine Verpflichtung, die Hilfsangebote anzunehmen, besteht nicht. Arbeitgeber können jedoch dazu auffordern, einen „Beratungsnachweis“ zu erbringen, wie z. B. die Bescheinigung des medizinischen Fachperso-

nals einer Entzugsklinik.

6. das frühzeitige und eindeutige Aufzeigen arbeitsrechtlicher Konsequenzen bei wiederholt auffällig gewordenen Beschäftigten, die keine Hilfsangebote annehmen wollen („konstruktiver Leidensdruck“); die Zeichen der Alkoholabhängigkeit sind der Kontrollverlust und die verzerrte Wahrnehmung über das eigene Trinkverhalten. Das sind Sachverhalte, die aus eigener Kraft nicht behoben werden können.

Sogenannte trockene Alkoholiker können in vielen Fällen problemlos in das Arbeitsumfeld wiedereingegliedert werden. Die Rückfallvermeidung kann betrieblich unterstützt werden, wenn in den ersten Monaten nach der Wiedereingliederung regelmäßige Gespräche und freiwillige Alkoholtests vereinbart und durchgeführt werden. In Absprache mit dem Betroffenen kann es präventiv sinnvoll sein, die Alkoholabhängigkeit „betriebsöffentlich“ zu machen.

Der Betroffene kann beispielsweise selbst als betriebsinterner thematischer Trainer eingesetzt werden.

Das „Decken“ oder „Wegsehen“ bei Alkoholmissbrauch schädigt die Betroffenen und gefährdet die Kolleginnen und Kollegen.

2 Gesprächsführung im Verdachtsfall

2.1 Erstansprache

Grundsätzlich darf ein Arbeitgeber Beschäftigte dann nicht mit einer Arbeit betrauen, wenn diese erkennbar nicht in der Lage sind, die Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen. Der Vorgesetzte ist also verpflichtet, einen vermuteten Alkoholmissbrauch zur Gefahrenabwehr frühzeitig anzusprechen. Gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen. Technische Hilfsmittel, z. B. ein „Alkoholmessgerät“, können nur mit dem Einverständnis des Betroffenen genutzt werden. Die Entnahme von Blutproben darf nur durch einen Arzt vorgenommen werden und mit dem Einverständnis der betroffenen Person erfolgen. Um eine Alkoholisierung festzustellen, bleibt im Einzelfall nur der „Augenschein“. Dabei ist zu prüfen:

- Gibt es äußerlich erkennbare Umstände, wie Alkoholkonsum, Alkoholfahne, lallende Sprache, schwankender Gang, aufgequollenes Gesicht, aggressives Verhalten, die den Verdacht untermauern?
- Können Zeugen die Augenscheinbeweise bestätigen?
- Sind die festgestellten alkoholbedingten Ausfallerscheinungen genau dokumentiert (Art, Ort, Zeit, Zeugen)?

Kommt der Vorgesetzte zu dem Schluss, dass eine beschäftigte Person so alkoholisiert ist, dass sie sich selbst oder andere gefährdet, sind die folgenden Maßnahmen zu ergreifen:

- die Weiterarbeit wird untersagt
- die Betriebsärztin/der Betriebsarzt und die Sicherheitsfachkraft sind einzubeziehen
- für einen sicheren Heimweg oder Krankentransport sorgen

Hinweis: Vorgesetzte sollten dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin anbieten, den Verdacht durch eine freiwillige werks-/betriebsärztliche Blutalkoholuntersuchung zu widerlegen.

Folgender Gesprächsleitfaden hat sich bewährt:

- **FAKTEN** benennen:
Was wurde konkret beobachtet?
Welches Verhalten ist der Gesprächsanlass?
- **eigene EMOTIONEN** aussprechen:
Es verunsichert mich, dass ...
Es ärgert mich, dass ...
- **ERWARTUNGEN** benennen:
Ich erwarte den Gegenbeweis für
Ich erwarte, dass das nicht noch einmal vorkommt.
Ich erwarte, dass Sie etwas tun.
- **KONSEQUENZEN** aufzeigen:
Dokumentation
Ermahnung/Abmahnung
Lohnabzug bei Heimfahrt
- **HANDELN**
Was tun Sie/wir jetzt, wenn wir das Gespräch beendet haben? Was machen wir anders als vorher?
Was passiert, wenn es eine Wiederholung gibt?

Manchmal sind es Führungskräfte oder Personen mit besonderen Aufgaben, die selbst betroffen sind. Beschäftigte sollten in solchen Fällen entweder den zuständigen Vorgesetzten in Kenntnis setzen oder im Team eine Ansprache wagen.

2.2 Nachgespräch

Ist die betroffene Person wieder nüchtern und arbeitsfähig, schließt sich dem ein dokumentiertes zweites Gespräch mit folgenden Inhalten an:

- Das aufgetretene Fehlverhalten und die entstandenen Gefährdungen durch den Alkoholkonsum erläutern.
- Die Ansprechperson für Hilfeleistungen benennen.
- Konsequenzen erneut benennen, wenn das Alkoholproblem ungelöst bleibt.
- Die betroffene Person zur dauerhaften Verhaltensänderung auffordern.

Treten die Auffälligkeiten trotzdem wieder auf, sind die Konsequenzen abzuleiten. Spätestens jetzt sind die Geschäftsführung, Beschäftigtenvertretung und die Betriebsärztin/der Betriebsarzt hinzuzuziehen.

3 Erkennungsmerkmale

Verlässliche Merkmale für den Augenschein sind in Abschnitt „2.1 Erstansprache“ genannt. Zusätzliche Anzeichen sind:

- der Alkoholgeruch wird überdeckt durch die Benutzung von Mundwasser, Pfefferminz-Produkte, Rasierwasser oder Kaugummi
- motorische Auffälligkeiten: Gleichgewichtsstörungen oder stark kontrolliertes Gehen, verlängerte Reaktionszeiten
- Besonderheiten/Veränderungen im Trinkverhalten: „Aus dem Rahmen fallen“, hastiges Trinken, verstecktes Trinken, versteckte Alkoholdepots, demonstrative Vermeidung von Alkohol bei öffentlichen Veranstaltungen oder Tarnung mit Softdrinks bzw. „geruchlosen“ Alkoholika, Alkoholkonsum bei unpassenden Gelegenheiten
- verändertes Arbeitsverhalten: häufige kurze Abwesenheit vom Arbeitsplatz, Unpünktlichkeit/Unzuverlässigkeit, häufige kurzfristige Fehltage ohne schlüssige Erklärungen, unerklärliche Leistungsschwankungen, vermehrt auftretende Fehler, Konzentrationsstörungen, Kontaktvermeidung
- Persönlichkeitsveränderungen: deutliche Stimmungsschwankungen, Überreaktion auf Kritik
- überangepasstes Verhalten
- zusätzliche körperliche Veränderungen: gerötete Haut, gläserne Augen, Zittern, Schweißausbrüche, Vernachlässigung der Hygiene und Optik

Medizinische Merkmale einer Abhängigkeitserkrankung (bei mehr als 3 Merkmalen):

- Zwang zu konsumieren, obwohl noch keine körperlichen Symptome des Entzugs aufgetreten sind
- Kontrollverlust über Zeit und Menge des Konsums
- Abstinenzverlust, obwohl bereits schwere gesundheitliche oder soziale Konsequenzen eingetreten sind
- Toleranzbildung; größere Mengen für den gleichen Effekt werden benötigt
- Entzugserscheinungen (Entzugssyndrom): Schwitzen, Frieren und Zittern bis hin zu starken Gliederschmerzen, Schlafstörungen, Halluzinationen und Kreislaufzusammenbrüchen
- Rückzug aus dem Sozialleben, Interessensverlust an anderen Beschäftigungen, Droge wird zum Lebensmittelpunkt

4 FAQ aus Unternehmen

Darf der Vorgesetzte vermutlich alkoholisierten Beschäftigten die Arbeit verbieten, obwohl diese bestreiten alkoholisiert zu sein?

Ja, wenn dadurch eine unmittelbare Selbst- und Fremdgefährdung abgewendet wird, oder wenn ein Alkoholverbot im Unternehmen bzw. für bestimmte Tätigkeiten vorgeschrieben ist.

Besteht Alkoholverbot, obwohl sich Belegschaft/Betriebsrat und Geschäftsführung nicht auf eine Betriebsvereinbarung einigen können?

Grundsätzlich darf sich der Arbeitnehmer nicht vor oder während der Arbeitszeit (z.B. durch Alkohol) in einen Zustand versetzen, in dem er sich und andere gefährdet.

Sind Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte wirklich verpflichtet, auffällige Beschäftigte anzusprechen?

Ja, das gehört zu den generellen Pflichten der Gefahrenabwehr.

Ist eine Vereinbarung zum Thema Alkohol mitbestimmungspflichtig?

Ja, denn diese Vereinbarung betrifft das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten.

Erlischt der Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft bei Arbeiten unter Alkoholeinfluss?

In der Rechtsprechung sind Fälle bekannt, in denen ein Unfall aufgrund des Alkoholkonsums nicht als Arbeitsunfall anerkannt werden konnte oder der Versicherungsschutz aufgehoben worden war. Generelle Aussagen dazu sind jedoch nicht möglich.

5 Unterstützung der BGHM

Die BGHM unterstützt mit Seminaren zum Thema und bietet Hilfe direkt im Unternehmen an:

(www.bghm.de)

- Webcode: 614 (Information)
- Webcode: 132 (Wiedereingliederung)
- Webcode: 150 (Seminare)

Hinweise:

- [1] Informationen
Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V.
(www.dhs.de)
Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung
(www.bzga.de)
- [2] Rechtliche Hinweise (ohne Gewähr)
Heike Walenta, LL.M. (QMW, London); Fachanwältin für Arbeitsrecht im Münchener Büro der internationalen Sozietät Lovells LLP
(www.arbeit-und-arbeitsrecht.de)
- [3] Beratungsstellen
Bundesweite Sucht & Drogen Hotline 01805/ 313031 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)
Örtliche Drogenberatungsstelle per Postleitzahlen-Suche: (<http://www.bzga.de/?uid=43af3b133700bf61c6b31abc049a75bd&id=Seite48&sid=-1>)
- [4] Textbausteine für Betriebsvereinbarungen aus Unternehmen:
(<http://www.boeckler.de/594.htm#bvdoku32574>)