

Nr. 0036

Stand 11/2023

Fach-Information

Alkohol im Unternehmen

FI

Suchtmittel: erkennen – ansprechen – handeln

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 Menschen sind ca. dreimal häufiger in Unfälle verwickelt als gesunde. Alkoholmissbrauch und 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:** Minderung der Aufmerksamkeit, Konzentrationsfähigkeit und des Widerstands 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

Gesetzliche 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:

1. 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. Durchführung von Unterweisungen zum Thema „Gefahren von Alkohol am Arbeitsplatz“ – Schwerpunkt: sichere Erstansprache bei Vermutungsmomenten/Verhaltensauffälligkeiten. Die Voraussetzung dafür ist ein verlässliches innerbetriebliches Unterstützungssystem.
3. Berücksichtigung des Themas Alkohol innerhalb der Gefährdungsbeurteilung
4. Vorbildverhalten als oft unterschätzte Präventionsmaßnahme
5. konkrete Unterstützung bei der Inanspruchnahme professioneller Angebote für wiederholt auffällige Beschäftigte. Eine Verpflichtung, die Hilfsangebote anzunehmen, besteht nicht. Arbeitgebende können jedoch dazu auffordern, einen „Beratungsnachweis“ zu erbringen, wie die Bescheinigung des medizinischen Fachpersonals einer Entzugsklinik.

6. frühzeitiges und eindeutiges 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 in Bezug auf das eigene Trinkverhalten. Das sind Sachverhalte, die aus eigener Kraft nicht behoben werden können.

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

Betroffene können zum Beispiel selbst, auf freiwilliger Basis, als betriebsinterne aufklärende Personen eingesetzt werden.

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

2 Gesprächsführung im Vermutungsfall/ bei Verhaltensauffälligkeiten

2.1 Erstansprache

Grundsätzlich dürfen Arbeitgebende Beschäftigte dann nicht mit einer Arbeit betrauen, wenn die Personen erkennbar nicht in der Lage sind, die Arbeit ohne Gefahr für sich und andere auszuführen. Vorgesetzte sind demnach verpflichtet, einen vermuteten Alkoholmissbrauch zur Gefahrenabwehr frühzeitig anzusprechen. Gleiches gilt für Kolleginnen und Kollegen. Technische Hilfsmittel, wie ein „Alkoholmessgerät“, können nur mit dem Einverständnis der Betroffenen genutzt werden. Die Entnahme von Blutproben darf nur durch einen Arzt oder eine Ärztin vorgenommen werden und mit dem Einverständnis der betroffenen Person erfolgen.

Um eine Alkoholisierung festzustellen, bleibt im Einzelfall nur der „Augenschein“. Dabei ist Folgendes prüfen:

- Gibt es äußerlich erkennbare Umstände, wie Alkoholkonsum, Alkoholgeruch, lallende Sprache, schwankender Gang, aufgequollenes Gesicht, aggressives Verhalten, die den Anschein untermauern?
- Können Personen die Augenscheinbeweise bezeugen?
- Sind die festgestellten alkoholbedingten Ausfallerscheinungen genau dokumentiert (Art, Ort, Zeit, Zeuginnen/Zeugen)?

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

- Weiterarbeit untersagen.
- Betriebsarzt/Betriebsärztin und Sicherheitsfachkraft hinzuziehen.
- Für einen sicheren Heimweg oder Krankentransport sorgen.

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

Folgender Gesprächsleitfaden hat sich bewährt:

- **FAKTEN** benennen:
Was wurde konkret beobachtet?
Welches Verhalten gibt den Gesprächsanlass?
- **eigene EMOTIONEN** aussprechen:
Es verunsichert mich, dass ...
Ich bin besorgt, weil ...
- **ERWARTUNGEN** benennen:
Ich erhoffe mir Ihren Gegenbeweis für ...
Ich erwarte, dass Sie etwas tun.
- **KONSEQUENZEN** aufzeigen:
Dokumentation
Ermahnung/Abmahnung
Lohnabzug bei Heimfahrt
- **HANDELN**
Vereinbarungen zur Verhaltensänderung treffen,
Termin für ein Folgegespräch festlegen (in 2-4 Wochen)

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

2.2 Nachgespräch

Ist die betroffene Person wieder nüchtern und arbeitsfähig, schließt sich dem ersten 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 einzuleiten. Spätestens jetzt sind die Geschäftsführung, Beschäftigtenvertretung und die Betriebsärztin/der Betriebsarzt hinzuzuziehen.

3 Erkennungsmerkmale

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

- Alkoholgeruch wird überdeckt durch die Benutzung von Mundwasser, Pfefferminz-Produkte, Rasierwasser oder Kaugummi.
- motorische Auffälligkeiten, wie Gleichgewichtsstörungen oder stark kontrolliertes Gehen, verlängerte Reaktionszeiten
- Besonderheiten/Veränderungen im Trinkverhalten, wie „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, wie 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, wie gerötete Haut, glasige Augen, Zittern, Schweißausbrüche, Vernachlässigung der Hygiene und Optik

Medizinische Merkmale einer Abhängigkeitserkrankung

(wenn mehr als 3 der genannten Merkmale zutreffen):

- 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 - es werden größere Mengen für denselben Effekt benötigt.
- Entzugserscheinungen (Entzugssyndrome) treten auf, wie Schwitzen, Frieren und Zittern bis hin zu starken Gliederschmerzen, Schlafstörungen, Halluzinationen und Kreislaufzusammenbrüchen.
- Rückzug aus dem Sozialleben, Person verliert Interesse an anderen Beschäftigungen, Alkohol nimmt hohen Stellenwert ein.

4 FAQ aus Unternehmen

Darf eine Führungskraft 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 dürfen sich Arbeitnehmende nicht vor oder während der Arbeitszeit (z. B. durch Alkohol) in einen Zustand versetzen, in dem sie sich und andere gefährden.

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, wenn eine Beschäftigtenvertretung vorhanden ist?

Ja, denn diese Vereinbarung betrifft das mitbestimmungspflichtige Ordnungsverhalten.

Erlischt der Versicherungsschutz der Berufsgenossenschaft während der 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 stellt auf der Homepage www.bghm.de verschiedene Inhalte und Informationen zur Verfügung (Webcode: 4268). Sie unterstützt Sie bei der Organisation von Betriebsaktionen (z. B. im Rahmen von Gesundheitstagen, Webcode 495). Schauen Sie auch gern nach den speziellen Inhalten für Auszubildende im Themenarchiv des Präventionsprogramms „Jugend will sich-er-leben“ (Webcode 1778).

Hinweise:

- [1] Informationen Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (www.dhs.de) Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (www.bzga.de)
- [2] Beratungsstellen Bundesweite Sucht & Drogen Hotline 01806/ 31 30 31 Kostenpflichtig. 0,20 € / Anruf aus dem deutschen Festnetz und aus dem Mobilfunknetz Örtliche Drogenberatungsstelle per Postleitzahlen-Suche: <https://www.dhs.de/service/suchthilfeverzeichnis>
- [3] Textbausteine für Betriebsvereinbarungen aus Unternehmen (bereitgestellt durch die Hans-Böckler-Stiftung) <https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarung-15454-sucht-und-suchtmittelmissbrauch-17335.htm>