

# Über den Durst

Vierzig Jahre, gut ausgebildet, verheiratet, zwei Kinder: So sieht nach einer Statistik der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen ein typischer Alkoholiker aus. Ein „Normalo“ also, der in jedem x-beliebigen Betrieb beschäftigt sein könnte. „VDSI aktuell“ sprach mit dem Suchtexperten Gerhard Heinze über das Tabuthema Alkohol am Arbeitsplatz.



## Herr Heinze, was ist Sucht?

Die Wissenschaft unterscheidet zwischen Zwangs- und Suchtstörungen. Vereinfacht gesagt sind Zwangsstörungen angstbesetzt und verursachen negative Gefühle. Suchtstörungen sind dagegen lustgesteuert: Ein bestimmter Stoff, zum Beispiel Alkohol, muss zwanghaft konsumiert werden, um ein bestimmtes Lustgefühl zu erreichen oder um Unlustgefühle zu verdrängen. Eine Alkoholsucht beispielsweise ist sowohl von der Weltgesundheitsorganisation als auch nach deutschem Recht als Krankheit anerkannt.

## Warum sollte sich eine Fachkraft für Arbeitssicherheit mit dem Thema Sucht beschäftigen?

Generell sind Suchtproblematiken – also nicht nur Alkohol am Arbeitsplatz – zu einem gravierenden Problem geworden. Experten schätzen, dass weit mehr als fünf Prozent der Arbeitnehmer ein Alkoholproblem haben und dass etwa jeder dritte Arbeitsunfall auf Alkohol- oder Drogenmissbrauch zurückgeht. Mittlerweile fehlen in vielen Unternehmen gut ausgebildete Arbeitsmediziner, so dass sich auch die Fachkräfte für Arbeitssicherheit mit dem Thema Sucht am Arbeitsplatz vertraut machen sollten. Durch eine suchtttherapeutische Spezial-Ausbildung könnten sie die notwendigen Kompetenzen erwerben und ihren Arbeitsbereich ausweiten.

## Wie kann man überhaupt erkennen, ob ein Mitarbeiter ein Suchtproblem hat?

Es gibt keine Checkliste, mit der medizinische Laien prüfen können, ob jemand ein Suchtproblem hat. Allerdings gibt es Hinweise im Arbeitsverhalten, im persönlichen Verhalten und im Konsum, die, wenn sie gemeinsam über einen längeren Zeitraum auftauchen, auf ein Suchtproblem hindeuten können. Im Hinblick auf das Arbeitsverhalten ist eine schwankende Arbeitsqualität feststellbar; es gibt plötzliche „Ups and Downs“. Der betroffene Mitarbeiter wird unzuverlässig. Er lässt sich häufig durch Dritte, also zum Beispiel durch ein Familienmitglied, entschuldigen oder will überraschend Urlaub haben. Beim persönlichen Verhalten sind die Stimmungsschwankungen auffallend. Frühere Bezugspersonen werden gemieden, vor allem, wenn sie den Betroffenen schon einmal auf mögliche Probleme angesprochen haben. Diese Probleme werden dann häufig bagatellisiert oder gelegnet.

## Was genau unterscheidet einen Trinker vom Alkoholiker?

Die Grenze ist fließend. Der Trinker konsumiert Alkohol aus der fehlenden Bereitschaft heraus, Unangenehmes auszuhalten. Er trinkt Alkohol in größeren Mengen als der Durchschnitt der Bevölkerung,

kann aber sein Leben ohne Alkohol noch meistern. Das kann der Alkoholiker nicht: Er hat den dauernden Zwang zu trinken und hat ohne Alkohol Entzugserscheinungen. Es gelingt ihm nicht, seine Handlungsmuster aufrechtzuerhalten. Trinker sind gefährdet, gelten aber nicht als krank. Alkoholiker fallen unter die Definition von Krankheit im Sinne des SGB VII. Auch beim Konsum gibt es Hinweise: Während ein Alkoholiker zum Beispiel bei Betriebsfeiern demonstrativ auf Alkohol verzichtet, nimmt ein Trinker jede Gelegenheit zum Alkoholkonsum wahr.

## Angenommen, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit hat den Verdacht, dass ein Beschäftigter ein Alkoholproblem hat. Wie kann sie angemessen reagieren?

Eine suchtttherapeutisch ausgebildete Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte sowohl mit dem Betroffenen als auch mit der für den Mitarbeiter verantwortlichen Führungskraft sprechen. Auf diese Gespräche muss sie sich sehr gut vorbereiten; sie muss ihre Worte sehr sorgfältig wählen. Zu empfehlen sind „Ich-Botschaften“, also Sätze, in denen die Fachkraft für Arbeitssicherheit ihre eigenen Eindrücke schildert...

## ... wie kann ein solcher Satz konkret lauten?

Beispielhaft sind Sätze nach dem Muster: „Ich kenne Sie nun seit fast zehn Jahren und stelle seit einigen Monaten Auffälligkeiten in Ihrem Verhalten fest“. Im Anschluss folgen dann konkrete Beispiele, die den Verdacht klar begründen. Idealerweise sollten diese Beispiele von der verantwortlichen Führungskraft vorgebracht werden. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit kann die Führungskraft dabei unterstützen.

## Was ist, wenn ein alkoholkranker Mitarbeiter eine Tätigkeit verrichtet, bei der er sich und andere in Gefahr bringen kann? Wie sollte sich eine Fachkraft für Arbeitssicherheit dann verhalten?

Zunächst einmal sind die Verhaltenspflichten im Arbeitsschutz eindeutig durch das Sozialgesetzbuch, das Arbeitsschutzgesetz und die Betriebsicherheitsverordnung geregelt. Die BGV A1 macht außerdem spezielle Vorgaben zum Thema Suchtmittel am Arbeitsplatz. Ein absolutes Alkoholverbot kann außerdem über Betriebsvereinbarungen oder in Einzelarbeitsverträgen geregelt werden. Ein alkoholkranker Mitarbeiter wird allerdings diese Rechtsgrundlagen nicht akzeptieren. Grundsätzlich haben aber weder die Führungskraft noch die Fachkraft die Fachkraft für Arbeitssicherheit weitergehende Eingriffsrechte: Sie dürfen nicht Blut- oder Urin-Proben anordnen und durch Röhrchen-Tests überprüfen, mit wie viel Promille der betroffene Mitarbeiter am Arbeitsplatz



erscheint. Ist ein Mitarbeiter offensichtlich durch Alkohol oder andere Rauschmittel nicht in der Lage, seine Tätigkeit auszuführen, muss er vom Arbeitsplatz entfernt werden. Jeder Beschäftigte – also nicht nur die Fachkraft für Arbeitssicherheit – ist verpflichtet, zu melden, wenn ein Kollege betrunken oder berauscht ist. Die Fachkraft für Arbeitssicherheit sollte auf jeden Fall den Werksleiter und die Führungskraft informieren und den gesamten Sachverhalt sorgfältig dokumentieren.

#### Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen hat Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz?

Ist ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz einmal oder mehrfach betrunken, ist sowohl eine verhaltensbedingte ordentliche als auch eine außerordentliche, also fristlose, Kündigung möglich. Ist der Mitarbeiter aber alkoholabhängig, gilt er als krank und kann erst einmal nicht entlassen werden. In diesem Zusammenhang ist das Phasenkonzept wichtig.

#### Was beinhaltet dieses Konzept?

Das Phasenkonzept besteht aus mehreren, aufeinander aufbauenden Gesprächen, die im Abstand von maximal sechs Wochen mit dem Betroffenen stattfinden. In der Kontaktpphase führt der unmittelbare Vorgesetzte mit dem suchtauffälligen Mitarbeiter ein vertrauliches Gespräch. Er zeigt ihm anhand von konkreten Beispielen, dass sich seine Arbeitsleistung verschlechtert hat und er eine Suchterkrankung als Ursache vermutet. Der Vorgesetzte macht auf Hilfeangebote aufmerksam und verweist auf die Konsequenzen eines fortdauernden Fehlverhaltens. Bleibt das Gespräch ohne Wirkung, folgen in der Vermittlungsphase weitere Gespräche mit dem nächsthöheren Vorgesetzten, an dem auch der Betriebsrat, der Personalleiter, der Betriebsarzt oder der Suchtbeauftragte teilnehmen. Auch eine entsprechend suchttherapeutisch ausgebildete Fachkraft für Arbeitssicherheit kann zu den Gesprächsteilnehmern gehören. Der Mitarbeiter wird dann erneut aufgefordert, inner- oder außerbetriebliche Beratungs- und Therapieangebote in Anspruch zu nehmen. Bleibt dies aus, wird der Mitarbeiter abgemahnt und erhält einen Eintrag in die Personalakte. Ändert der Mitarbeiter sein Suchtverhalten nicht, setzt die Entscheidungsphase ein. Der Mitarbeiter wird nochmals über die arbeitsrechtlichen Konsequenzen informiert, wenn er keine Hilfe annimmt. Erfüllt der suchtkranke Mitarbeiter seine Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis erneut nicht ordnungsgemäß oder lehnt er weiterhin Hilfe ab, kann das Arbeitsverhältnis gekündigt werden. Im Einzelfall ist zu prüfen, ob nach erfolgreich abgeschlossener Therapie eine Wiedereinstellung möglich ist.

#### Gesetz den Fall, es kommt zu einer Wiedereinstellung: Wie geht man dann am besten mit dem Betroffenen um?

Das Phasenkonzept umfasst auch eine Wiedereingliederungs- bzw. Nachsorgephase, in denen es weitere Gespräche zwischen dem betroffenen Mitarbeiter und dem Vorgesetzten sowie dem Personalleiter, dem Betriebsrat, dem Suchtbeauftragten und dem Betriebsarzt gibt. Ziel dieser Gespräche ist es, den Betroffenen bei der unmittelbaren Eingliederung zu begleiten und auf dem Weg zu einer lebenslangen Alkoholabstinenz zu unterstützen. Es gibt sogar Unternehmen, die gute Erfahrungen damit gemacht haben, Mitarbeiter nach einer erfolgreich absolvierten Therapie als Suchtbeauftragte einzusetzen; diese Aufgabe kann stabilisierend wirken. Die Kollegen sollten möglichst normal mit dem betroffenen Mitarbeiter umgehen. Sie sollten weder Kommentare zu einem möglicherweise veränderten äußeren Erscheinungsbild abgeben noch den Kollegen gar erneut zum Trinken verleiten.

#### Worin besteht Ihrer Erfahrung nach das größte Problem beim Umgang mit suchterkrankten Mitarbeitern?

Das größte Problem besteht darin, dass Suchterkrankungen als etwas Fremdes angesehen und die Begleiterscheinungen von dem sozialen Umfeld des Suchterkrankten nicht richtig eingeschätzt werden. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von Co-Abhängigkeit: Die Bezugspersonen des Alkoholkranken zeigen Verhaltensweisen, die geeignet sind, das Suchtverhalten zu unterstützen und eine rechtzeitige Behandlung zu verhindern.

#### Das soziale Umfeld – also Familie, Freunde und Kollegen – werden also quasi zu unfreiwilligen Verbündeten des Alkoholkranken?

Richtig. Ein Beispiel aus dem betrieblichen Alltag sind Mitarbeiter, die aus falsch verstandener Solidarität einen alkoholauffälligen Kollegen decken, indem sie zum Beispiel seine Leistungsschwankungen durch Mehrarbeit ausgleichen oder ihn – wenn er betrunken ist – heimlich aus dem Betrieb entfernen. In einem solchem Umfeld hat der Alkoholkranken keinen Grund, sein Verhalten zu ändern. Für diese Problematik muss man die Menschen in den Unternehmen sensibilisieren.

#### Herr Heinze, vielen Dank für das Gespräch!

Das Interview führte Nina Sawodny.

VDSI-Mitglied Gerhard Heinze ist Co-Autor des Fachbuchs mit dem Titel „Alkohol-, Medikamenten- und Drogenmissbrauch im Betrieb. Begriffe – Prävention – rechtliche Konsequenzen“, das mittlerweile in 3. Auflage im Erich Schmidt Verlag erschienen ist. Das Buch umfasst unter anderem auch ein Kapitel zum Thema Co-Alkoholismus.

#### Kontakt:

Gerhard Heinze  
Telefon: +49 2292 680691  
E-Mail: gerhard.heinze@hrp-heinze.com



Foto: privat