

Alkohol am Arbeitsplatz

Von Gerhard Heinze

Mehr als ein Sicherheitsrisiko

Es ist Fakt: Der Konsum von Suchtmitteln ist in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Mit einer Zunahme der gesellschaftlichen Probleme ist auch ein gesteigerter Suchtkonsum zu beobachten. Auch die Arbeitswelt hat sich geändert: Der Druck ist höher geworden. Manche versuchen diesen Druck mit Alkohol zu kompensieren. Eine gefährliche Art – nicht nur für sie selbst, sondern auch für die Betriebe.



Wer mit dem Problem „Alkohol am Arbeitsplatz“ konfrontiert wird, steht zunächst einmal vor der Frage, wie das Thema zur Sprache gebracht werden soll. Direkte Ansprache der Betroffenen führt sehr schnell zu Ärger und vor allem zur Leugnung des Problems. Trotzdem können Vorgesetzte und Kollegen schnell merken, daß etwas nicht stimmt: Die Arbeitsleistung nimmt nachweislich ab, Qualitätsmängel, Fehlzeiten und Arbeitsunfälle häufen sich. Das Betriebsklima wird oft nachhaltig gestört, da die Betroffenen letztlich von ihren Kollegen und Führungskräften zunehmend als Belastung empfunden werden. Dabei kann die Ursache für eine Sucht unterschiedlich begründet sein.

Kennzeichen von Sucht

Die Merkmale, die auf einen Suchtmittelmißbrauch hinweisen, gehen aus dem veränderten Verhalten des Mitarbeiters hervor. Häufig sind es mehrere Merkmale zusammen. Erstes Kennzeichen ist der regelmäßige Konsum des Suchtmittels, das anfangs noch ein reines Genußmittel zum Abbau innerer Spannungen sein kann. Aber schnell ist der Punkt erreicht, wo es nicht mehr ohne Alkohol geht. Das führt dann häu-

fig zu einem Kontrollverlust über den Konsum, der sich zum Beispiel darin äußern kann, daß der Abhängige sein Erscheinungsbild vernachlässigt und auch geistig abbaut.

Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern

Suchtkranke wehren sich dagegen, krank zu sein bzw. Suchtprobleme zu haben. Sie entwickeln brillante Fähigkeiten, die Probleme vor sich und anderen zu negieren oder herunterzuspielen. Gerade der Alkoholismus ist die „Krankheit des Verbergens und Verleugnens“. Dem betroffenen Mitarbeiter helfen Sie als Vorgesetzter oder Kollege aktiv, wenn Sie sein Versteckspiel vor der Wirklichkeit nicht mitspielen.

Alkoholisierter Kollegen müssen auf ihren Alkoholkonsum angesprochen und zur Verhaltensänderung aufgefordert werden. Stellt sich trotz wiederholter Gespräche keine Veränderung ein, so ist es geboten, den Vorgesetzten oder den Betriebsrat auf das Problem aufmerksam zu machen. Das ist keine Denunziation, sondern häufig der einzige

Weg, frühzeitig der Gefährdung entgegenzuwirken oder den Suchtverlauf zu unterbrechen.

Wichtig für Vorgesetzte ist, daß sie ihren betroffenen Mitarbeiter konsequent führen. Nur dadurch erreichen sie einen positiv wirksamen, konstruktiven Druck, der die Krankheitseinsicht fördert und die Einleitung einer Therapie unterstützt. Aber auch ein ernsthaftes, klärendes Gespräch mit den Betroffenen hat nur dann eine Wirkung, wenn Vereinbarungen getroffen und tatsächlich eingehalten werden. Werden Auflagen, wie zum Beispiel Besuch

einer Beratungsstelle, nicht erfüllt und trotzdem die angeordneten Sanktionen nicht wahr gemacht, so führt das in einen Teufelskreis von Drohungen, Versprechungen und Wort-

brüchen. Solch ein Verhalten bewirkt eine unnötige Verlängerung der Abhängigkeit.

Nur konsequentes Handeln kann diesen Teufelskreis durchbrechen. Anhängige müssen spüren, daß die Drohungen erst gemeint sind. Man spricht hierbei von „konstruktivem Leidensdruck“.

Der Alkoholismus ist die „Krankheit des Verbergens und Verleugnens“