

Alkohol im Betrieb

Woran erkenne ich einen alkohol-gefährdeten Mitarbeiter?

Vielleicht haben Sie in Ihrem Betrieb einen Mitarbeiter oder Kollegen bei dem Sie sich schon häufiger gefragt haben, was eigentlich mit ihm los ist. Er fällt dadurch auf, dass er weniger leistet als früher. Er kommt immer öfter zu spät zur Arbeit. Er sieht immer ungepflegter aus. Immer häufiger denken Sie darüber nach, was zu tun ist. Und Ihnen ist auch schon mal der Gedanke gekommen, dass es mit Alkohol zu tun haben könnte. Aber wer will schon einen unbegründeten Verdacht aussprechen. Also lässt man lieber die Finger davon – mit weitreichenden Folgen für den Betrieb.

Alkoholismus ist auch ein wirtschaftliches Problem für Ihren Betrieb. Durch alkoholmissbrauchbedingte Kosten setzen sich aus einer Vielzahl von Faktoren zusammen und sind nur zum Teil direkt erfassbar. Folgen von Alkoholmissbrauch sind zum Beispiel:

■ Schlechte Arbeitsqualität

Schon kleine Mengen Alkohol können die Leistungsfähigkeit eines Mitarbeiters beeinträchtigen. Er wird vielleicht sogar zum Sicherheitsrisiko. Man geht davon aus, dass ein Mitarbeiter mit Alkoholproblem nur etwa 75 % seiner Arbeitsleistung erbringen kann. Die Kosten, die für den Betrieb dadurch entstehen, sind circa 1,25 % der gesamten Lohn- und Gehaltssumme.

■ Betriebsunfälle

Bei 10 bis 30 % der Betriebsunfälle spielt Alkohol eine Rolle. Alkoholranke sind rund dreimal häufiger in Betriebsunfälle verwickelt als gesunde Mitarbeiter.

■ Fernbleiben vom Arbeitsplatz

Alkoholismus führt bei Mitarbeitern häufiger als bei anderen zu entschuldigtem und unentschuldigtem Fernbleiben vom Arbeitsplatz. Sie sind hauptsächlich wegen ihrer Rauschzustände oder der Folgen von langjährigem Alkoholmissbrauch wesentlich öfter arbeitsunfähig als gesunde Mitarbeiter.

In deutschen Unternehmen hat man folgende Fehlzeiten bei alkoholkranken Mitarbeitern festgestellt:

- 16-mal häufigeres Fernbleiben vom Arbeitsplatz,
- 2,5-mal häufiger krank,
- 1,4-mal längeres Fehlen nach Unfällen.

Außerdem fallen Überstundenkosten wegen des Ausfalls alkoholkranker Mitarbeiter an. Ebenso häufig beeinträchtigen alkoholisierte Mitarbeiter das Arbeitsklima.

Warum trinkt jemand während der Arbeitszeit?

■ Beruflicher Stress

Wer beruflich Stress hat, sucht nach Entspannung. Das Trinken von Alkohol wirkt kurzfristig gegen den Stress. Aus dieser kurzfristigen Wirkung für den Mitarbeiter, der trinkt, entwickeln sich jedoch langfristige gesundheitliche Folgen.

■ Leichter Zugang zum Alkohol

Steht beispielsweise in der Werkstatt immer eine Kiste Bier für den Feierabend, ist es leichter für den Alkoholgefährdeten, auch mal zwischendurch etwas zu trinken.

■ Soziale Isolierung

Arbeitet der alkoholgefährdete Mitarbeiter alleine an seiner Arbeitsstätte, dann fehlt die soziale Kontrolle. Niemandem fällt auf, dass während der Arbeitszeit getrunken wird.

Kontakt:

Im Münsterland

Telefon 0251 5203-202 oder
Telefon 0251 5203-211

In der Emscher-Lippe-Region

Telefon 0209 38077-0

Handwerkskammer Münster

Bismarckallee 1
48151 Münster

www.hwk-muenster.de/personal 

Ab wann ist also der Genuss von Alkohol problematisch?

Männer, die über einen längeren Zeitraum täglich mehr als 30g und Frauen, die mehr als 20g reinen Alkohol zu sich nehmen, gelten als alkoholsüchtig. Ein Glas Bier (0,2 Liter) und ein Glas Wein (0,1 Liter) enthalten jeweils ca. 8g reinen Alkohol. Mit der Checkliste „Woran erkenne ich einen alkoholgefährdeten Mitarbeiter?“ erhalten Sie dazu erste Hinweise.

Was können Sie tun?

Sie müssen mit dem Betroffenen reden, und das ist oft der schwerste Schritt. Bei fortgeschrittenem Alkoholismus ist der Mitarbeiter nicht mehr in der Lage, sein Alkoholproblem zu erkennen. Wer eine Verhaltensänderung bei seinem Mitarbeiter bewirken will, muss mehrere Gespräche mit ihm führen. In der Praxis erprobt ist der 5-Stufen-Plan:

STUFE 1 – FESTSTELLEN DES ALKOHOLPROBLEMS

Schreiben Sie Auffälligkeiten im Verhalten des Mitarbeiters bezüglich Arbeitsleistung, Arbeitsverhalten und Anwesenheit jeweils mit Ort, Datum und Uhrzeit auf. Falls Sie eine Stellenbeschreibung haben, vergleichen Sie die Aufgaben mit den tatsächlichen Leistungen. Erkundigen Sie sich nach Hilfsangeboten, wie ambulanten und stationären Betreuungs- und Behandlungsmöglichkeiten.

STUFE 2 – STELLEN SIE DEN MITARBEITER ZUR REDE UND TREFFEN SIE VEREINBARUNGEN!

Machen Sie Ihrem Mitarbeiter klar, dass Sie bestimmte Verhaltensweisen nicht tolerieren werden. Sie sollten bei diesem ersten Gespräch Folgendes beachten:

■ Nur betriebliche Aspekte einbringen

Als Chef beurteilen Sie nur die berufliche Leistung und das Arbeitsverhalten des betroffenen Mitarbeiters. Solange der private Konsum keine Auswirkungen auf die Arbeitssituation hat, sollten Sie es nicht erwähnen.

■ Tatsachen vortragen, keine Gerüchte

Vermeiden Sie Sätze wie: „Mir ist zu Ohren gekommen, dass...“ und „Auch andere haben schon gesagt, dass...“. Konfrontieren Sie den Betroffenen nur mit Tatsachen aufgrund Ihrer Aufzeichnungen. Dadurch merkt der Mitarbeiter, dass er Ihrem Urteilsvermögen vertrauen kann.

■ Klare Vereinbarungen treffen

Dem Mitarbeiter muss am Ende klar sein, dass Sie die gemachten Vereinbarungen (zum Beispiel absolute Nüchternheit) überprüfen und dass die geplanten Konsequenzen erfolgen werden. Konsequenzen können sein: Schriftliche Abmahnung, Streichung von Zulagen, Aufsuchen einer Suchtberatungsstelle etc.

STUFE 3 – ERSTE ABMAHNUNG, FALLS DER MITARBEITER SICH NICHT AN DIE VEREINBARUNG HÄLT

Überprüfen Sie zu einem fest vereinbarten Gesprächstermin, ob der Mitarbeiter sich an die Auflagen hält. Falls nicht, seien Sie konsequent und mahnen ihn sofort nach einer Auffälligkeit ab. Er muss merken, dass es Ihnen ernst ist mit Ihrer Sorge um ihn und um die Sicherheit des Betriebes.

STUFE 4 – ZWEITE ABMAHNUNG, FALLS DER MITARBEITER SICH ERNEUT NICHT AN DIE AUFLAGEN HÄLT

Hat der Mitarbeiter sich wiederum nicht an die Auflagen gehalten, gibt es die zweite Abmahnung mit dem ausdrücklichen Hinweis, dass es beim erneuten Verstoß zur Kündigung führt. Bieten Sie ihm noch mal Ihre Unterstützung an. Der Mitarbeiter soll im Gespräch merken, dass es Ihnen nicht darum geht, ihn loszuwerden, sondern dass Sie Ihrer Pflicht als Chef nachkommen.

STUFE 5 – KÜNDIGEN SIE, WENN DER MITARBEITER SEIN TRINKVERHALTEN NICHT ÄNDERT.

Wenn der Mitarbeiter bis zu diesem Zeitpunkt nicht zur Einsicht gekommen ist und sein Trinkverhalten nicht geändert hat, sollten Sie ihm kündigen. Sie haben alles getan, um ihm zu helfen.

6 Tipps zur Vorbeugung

■ Zugang zum Alkohol erschweren

Sorgen Sie dafür, dass kein Alkohol in der Nähe ist. Steht irgendwo eine Kiste Bier herum, greift man zum Durstlöschen schnell einmal zu. Das kann für alkoholgefährdete Menschen zur Falle werden.

■ Vorbildlich verhalten

Wenn Sie selbst während der Arbeit ab und zu etwas Alkoholisches trinken, weicht dies die Hemmschwelle Ihrer Mitarbeiter auf. Machen Sie deutlich, dass Sie selbst während der Arbeitszeit nicht trinken und dass Sie es auch bei Ihren Mitarbeitern nicht tolerieren.

■ Informieren

Informieren Sie Ihre Mitarbeiter durch Plakate, Informationsbroschüren, Artikel, Mitteilungsblätter, Filme, Vorträge und so weiter. Das steigert die Aufmerksamkeit unter den Kollegen für das Problem.

■ Besonders belastende Arbeitsbedingungen reduzieren

Stellen Sie fest, dass ein Mitarbeiter dauerhaft gestresst wirkt, überprüfen Sie seine Arbeitsbedingungen. Vielleicht gibt es ja Punkte, die sich vermeiden lassen – wie Lärmbelästigung, hoher Termindruck, schlechte Stimmung zwischen Kollegen.

■ Unterforderungen vermeiden

Wenn Menschen sich unterfordert fühlen, macht sie das unzufrieden, und manche davon ertränken ihren Frust im Alkohol.

■ Sozialer Isolierung vorbeugen

Achten Sie bei der Personaleinsatzplanung darauf, dass Ihre Mitarbeiter nicht zu lang alleine an einer Arbeitsstätte sind. Wenn es sich nicht vermeiden lässt, kann man vielleicht dafür sorgen, dass der Mitarbeiter seine Pausenzeiten nicht alleine verbringt.

NOTIZEN
