

Alkohol und Arbeit passen nicht zusammen!

Ein schnelles Bier noch vor der Arbeit. Ein Viertele zum Mittagessen und gegen Feierabend noch einen Absacker? Was lange Zeit ganz selbstverständlich war ist heute intolerabel. Heute gilt: Null Promille am Arbeitsplatz.

Das ist auch gut so:

- ab 0,2 Promille im Blut sinken die Konzentration sowie die Kritik- und Urteilsfähigkeit,
- ab 0,8 Promille sind sie stark eingeschränkt und die Sehfähigkeit ist um ein Viertel vermindert. Die Gefahr steigt, Fehler zu machen und sich und andere zu gefährden.
- ab 0,3 Promille verdoppelt sich das Unfallrisiko gegenüber dem nüchternen Zustand, bei 1,5 Promille ist es 16 Mal so hoch.

Alkohol am Arbeitsplatz mittlerweile in den meisten Betrieben untersagt. Auch bei Geburtstage und andere Feiern sollte es keinen Alkohol mehr geben. Bedenken Sie, Menschen, die zu Alkoholproblemen neigen sind dann besonders gefährdet ebenso wie „trockene“ Alkoholiker. Feiern geht auch ohne Alkohol, wir sind es nur nicht gewöhnt.



Doch was tun mit Mitarbeitern mit einem Alkoholproblem?

Klares Verhalten ist wichtig, deshalb sollten Sie als Arbeitsgeber die Vorgehensweise bei Verdacht auf Alkohol, Drogen oder Medikamentenkonsum klar regeln. So können Sie und Ihre Führungskräfte ihrer Fürsorgepflicht nachkommen.

Ob Auffälligkeiten überhaupt wahrgenommen werden, hängt davon ab:

- ob Sie wissen, welche Auffälligkeiten auf Alkoholmissbrauch hinweisen,
- wie Ihre eigene Einstellung zu Alkoholkonsum ist,
- ob Kolleginnen und Kollegen der betroffenen Person Auffälligkeiten decken,
- nicht zuletzt: ob Sie konfliktbereit sind.

Als Führungskraft sollten Sie:

- **Vorbild sein.** Verzicht auf Alkohol am Arbeitsplatz und bieten Sie Alternativen an.
- **Offen sein für Probleme.** Achten Sie auf das Arbeits- und Leistungsverhalten Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. So können Sie leichter Auffälligkeiten wahrnehmen, die auf Probleme deuten.
- **Auffälligkeiten ansprechen.** Bitten Sie den oder die Mitarbeiter/-in zu einem vertraulichen Fürsorgegespräch. Spiegeln sie der betroffenen Person klar und sachlich, welche Auffälligkeiten Sie wahrnehmen, ohne die Person zu diskriminieren. Signalisieren Sie ihr, dass sie von Ihrer Seite sachgerechte Unterstützung erhalten kann.
- **Konsequent sein.** Wenn Sie wiederholt wahrgenommen haben, dass ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin arbeitsvertragliche Pflichten vernachlässigt hat, führen Sie Klärungs- und Interventionsgespräche nach einem Stufenplan.
- **Bieten Sie Hilfe an.** Weisen Sie auf die (betriebliche) Suchtberatung hin und stellen Sie Kontakt her

Wir unterstützen Sie bei der Gestaltung von Betriebsvereinbarungen, der Durchführung von Informationsveranstaltungen oder der Vermittlung von Experten der Suchtberatung.

Die Angaben sind nicht rechtsverbindlich. Diese Information dient nur der Orientierung und ist nicht vollständig. In jedem Unternehmen muss eine Einzelfallbewertung erfolgen.