



Landkreis Waldshut  
Kommunaler Suchtbeauftragter

## **Gesundheit im Betrieb Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz**

Dokumentation der Informationsveranstaltung zu Möglichkeiten  
einer betrieblichen Suchtprävention vom 11. April 1995 im Landratsamt Waldshut

**Schriftenreihe  
des Kommunalen Suchtbeauftragten im Landkreis Waldshut  
Heft 2**

**Erstellt von:**

**Aktionskreis Suchtprophylaxe  
Fachgruppe Gesundheit im Betrieb**

Psychosoziale Beratungs- und Behandlungsstelle  
AOK die Gesundheitskasse  
Verband Deutscher Angestelltenkrankenkassen  
Handwerkskammer Konstanz/Kreishandwerkerschaft Waldsh  
Selbsthilfegruppe  
Betriebsärztin  
Landratsamt Waldshut - Gesundheitsamt  
Landratsamt Waldshut - Beauftragter für Suchtprophylaxe

Geschäftsstelle  
Landratsamt Waldshut  
Beauftragter für Suchtprophylaxe  
R. Kappeler

Anbei erhalten Sie Beschreibungen von Materialien zur betrieblichen Suchtprävention, die wir Ihnen zur Verfügung stellen können.

Mittels des Rücksendeformulars können Sie bei Bedarf diese Materialien für Ihren Betrieb bestellen. Weiterhin ist im Rücksendeformular Freiraum gelassen für Anregungen, Ergänzungen, Kritik oder Mitteilungen über bisherige oder geplante Maßnahmen zur innerbetrieblichen Suchtprävention. Über Hinweise wären wir sehr dankbar.

Von besonderer Bedeutung ist für uns, ob Ihrerseits grundsätzliches und unverbindliches Interesse besteht, eine/n (oder mehrere) Mitarbeiter/in zu einem Seminar zu entsenden.

**Bitte beachten Sie die hierfür vorgeschlagenen Variationsmöglichkeiten.**

Um für diesen Bereich der betrieblichen Suchtprävention konkret planen zu können, sind wir auf Ihre Rückmeldung angewiesen, weshalb wir Sie bitten dürfen, das Rücksendeformular an uns zurück zu geben, auch wenn kein Interesse Ihrerseits besteht.

# **Gesundheit im Betrieb Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz**

**Dokumentation  
der Informationsveranstaltung**

**zu Möglichkeiten einer  
betrieblichen Suchtprävention**

**vom 11. April 1995  
im Landratsamt Waldshut**

## **Inhalt**

1. Vorwort
2. Einladung / Programm
3. Begrüßung durch Landrat Dr.Wütz
4. Auszugsweise Wiedergabe der Referate / der Folien
  - Einführung in das Thema 'betriebliche Suchtprophylaxe'
  - Rechtliche Aspekte im Umgang mit Betroffenen
  - Gesundheitliche Aspekte
  - Das praktische Beispiel - die Firma Ciba-Geigy Wehr
5. Die vier Hilfestellungen für die Betriebe
6. Übersicht der möglichen Ansprechpartner im Landkreis Waldshut
7. Presseberichte zur Veranstaltung

# Gesundheit im Betrieb

## Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz

filename

---

### Vorwort

Ein Ziel der Veranstaltung war, über Sucht im Betrieb zu informieren und die Problematik bewußter zu machen. Als Ansatz hatten wir den "Alkohol" gewählt. Vor allem durch bereits vorhandene Erfahrungen in den Betrieben entstand Übereinstimmung darin, daß aber auch die illegalen Drogen eine wichtiges und ernstzunehmendes Thema sind.

Es lag uns daran, Ansprechpartner und Kooperationspartner bekannt zu machen und darüberhinaus Möglichkeiten aufzuzeigen, wie innerhalb eines Betriebes präventive Bausteine umgesetzt werden können.

Auch in unserem Landkreis gibt es eine Anzahl von Fachleuten, die Sie unterstützen können. Dazu gehören Betriebsärzte/innen, Sozialdienste, die Psychosoziale Beratungsstelle, Soziale Dienste der Krankenkassen, das Gesundheitsamt, der Beauftragte für Suchtprophylaxe und der Aktionskreis Suchtprophylaxe.

In der Mehrheit wird dann Hilfe gesucht, wenn Betroffene in den Betrieben durch alkoholbedingtes Fehlverhalten auffällig werden. Durch konstruktive Bemühungen wissen wir aus der bisherigen Erfahrung, daß die Kündigung nicht das angemessene und auch nicht anzustrebende Ziel ist. Vielmehr gilt es, zusammen mit dem Betroffenen und eventueller Unterstützung von Außen nach geeigneten Hilfsmöglichkeiten zu suchen.

Die Veranstaltung wollte einen Impuls geben dafür, bereits im Vorfeld Maßnahmen zur Prävention zu ergreifen, das Thema zu enttabuisieren und Suchtprävention als Teil einer Betriebskultur zu verstehen.

Eine Weisheit sagt: "Wer das Problem hat, hat auch die Lösung". Verstehen wir diese Veranstaltung als den Versuch, mögliche Lösungen aufzuzeigen.

Rudi Kappeler  
Beauftragter für Suchtprophylaxe

## **Einladung**

### **Gesundheit im Betrieb** **Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz**

**Dienstag, 11. April 1995**  
**14.00 Uhr**

**im Kreistagssaal des Landratsamtes**  
(Ende voraussichtlich 17.30 Uhr)

#### **1. Begrüßung durch Landrat Dr.Wütz**

Folgende Themen werden in Kurzreferaten vorgestellt:

#### **2. Einführung in das Thema 'Betriebliche Suchtprophylaxe'**

Herr Rudi Kappeler, Beauftragter für Suchtprophylaxe beim Landratsamt Waldshut

#### **3. Rechtliche Aspekte im Umgang mit Betroffenen**

Herr Martin Schröpel, AOK Waldshut

#### **4. Gesundheitliche Aspekte**

Herr Dr. Olesch, Leiter des Gesundheitsamtes Waldshut

#### **5. Praktische Erfahrungen**

Herr Günter Spitz berichtet von Maßnahmen und Erfahrungen der Fa. Ciba-Geigy GmbH in Wehr

anschließend:

### **Erfahrungsaustausch und Bewertungen in Arbeitsgruppen**

#### Zielsetzung:

- Landkreisweite Information zum Thema
- Gegenseitiger Austausch von Erfahrungen zu innerbetrieblichen Lösungsansätzen
- Motivation zur Durchführung einzelner Bausteine des Projektes in den Betrieben
- Sensibilisierung auf allen Ebenen in den Betrieben
- Wie erlangt die Betriebsleitung Kenntnis von vorhandenen Problemen
- Zusammenarbeit mit anderen Stellen und Erwartungen

### **Abschließendes Plenum im Kreistagssaal**

Vorstellung der vier Hilfestellungen für die Betriebe

# Gesundheit im Betrieb

## Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz

filename

---

### Begrüßung durch Landrat Dr. Bernhard Wütz

"Wir erleben in den letzten Jahren einen Wandel in der Erforschung von Suchtverhalten in unserer Gesellschaft. Schlagzeilen machen dabei vor allem die illegalen Drogen Heroin, Kokain und die sogenannten Designerdrogen. Über all dem wird allgemein die Droge Nr.1, der Alkohol, vielfach nebensächlich behandelt. Nicht aber so in Fachkreisen.

Auf vielen Ebenen wird das Thema angegangen, um durch viele einzelne Bemühungen allmählich eine Veränderung im Umgang mit Alkohol zu bewirken. Dennoch stehen die Deutschen in der Welt mit ihrem Alkoholkonsum an erster Stelle. 12,1 Liter reinen Alkohol trinkt jeder Deutsche pro Jahr.

In einem bekannten Lied heißt es: "Schütt die Sorgen in ein Gläschen Wein....". Genau das aber wollen wir verhindern.

Der Alkohol hat in unserem Kulturkreis seit Jahrtausenden eine ganz besondere Stellung im zwischenmenschlichen Bereich: Er gilt als Genußmittel und ist somit Bestandteil vieler beliebter Getränke. Solange ein bewußter Umgang und der Gebrauch als Genußmittel zu entsprechenden Anlässen unsere Gewohnheiten im Umgang mit Alkohol bestimmt, solange stellt der Alkohol eigentlich kein Problem dar.

Leider aber ist mit diesem Verhalten in unserer Gesellschaft eine hohe Akzeptanz für die Allgegenwärtigkeit des Alkohols verbunden.

Diese Situation überträgt sich bedauerlicherweise auch in den betrieblichen Alltag. Gerade das verbreitete gesellige Alkoholtrinken hat an der Arbeitsstelle seine weitgehend akzeptierten Ausprägungen gefunden: so das Trinken von Bier, Sekt und Wein an Geburtstagen, bei Jubiläen und Beförderungen.

Betriebsfeiern schaffen gewiß keine alkoholabhängigen Menschen, denn die Gründe für diese Krankheit finden sich zunächst in der Person des Einzelnen. Aber die praktizierte Toleranz gegenüber dem Alkohol schafft willkommene Gelegenheiten für alkoholgefährdete Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

In der Bundesrepublik Deutschland tritt das Problem "Suchterkrankung am Arbeitsplatz" erst in letzter Zeit auch in den Blickwinkel der Öffentlichkeit und der Medien. In Baden-Württemberg zählen wir derzeit etwa 4,8 Millionen Beschäftigte. Wissenschaftliche Untersuchungsergebnisse belegen, daß etwa 10% davon täglich Alkohol am Arbeitsplatz trinken, und weitere etwa 5% bereits als alkoholkrank bezeichnet werden müssen. So kommen wir auf eine Zahl von etwa 700 000 Menschen allein in Baden-Württemberg, die bedingt durch ihren Alkoholkonsum häufiger krank sind, häufiger an Arbeitsunfällen beteiligt sind und eine geringere Arbeitsleistung erbringen. Nicht unerwähnt bleiben darf dabei die Not der betroffenen Familien und Kinder.

Die Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit. Deshalb bedarf es im Umgang mit alkoholkranken MitarbeiterInnen auch der Einbeziehung medizinischer und therapeutischer Hilfen von Außen.

Dies sollte nicht erst dann erfolgen, wenn wegen der Alkoholproblematik vor einer Kündigung nur noch die Entziehungskur als Alternative geboten ist. Wir haben im Landkreis entsprechende Beratungsangebote, die Sie nutzen sollten. Auch innerhalb des Betriebes bestehen Möglichkeiten zur Vorbeugung und zum qualifizierten Umgang mit Abhängigen.

Mit der heutigen Veranstaltung wollen wir Ihnen zu den bestehenden Angeboten aufzeigen, welche Formen einer Zusammenarbeit aus unserer Sicht möglich sind. Ich begrüße sehr die in einigen Betrieben bereits vorhandenen Maßnahmen und denke, daß andere Betriebe hiervon auch mit dem heutigen Erfahrungsaustausch profitieren können.

Beispielsweise werden bei vielen betrieblichen Veranstaltungen verstärkt auch alkoholfreie Getränke angeboten und in einigen Betrieben bestehen Arbeitsgruppen zu diesem Thema.

Auch der Markt der alkoholfreien Biere verzeichnet einen erfreulichen Zuwachs, worin meines Erachtens eine positive Entwicklung erkennbar ist.

Ich bin der Hoffnung, daß die heutige Veranstaltung dazu beiträgt, die Alkoholproblematik zu erhellen. Das Thema muß enttabuisiert werden und wir müssen die Probleme offen ansprechen.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen heute und in der Zukunft viel Erfolg."

# Gesundheit im Betrieb

## Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz

filename

---

### Einführung in das Thema 'betriebliche Suchtprophylaxe'

Herr Kappeler, Beauftragter für Suchtprophylaxe

Vielleicht kennen sie die Geschichten vom kleinen Prinzen auf der Reise durch das Universum.

Wie dem kleinen Prinzen geht es vielen von uns, wenn wir plötzlich davon erfahren, daß jemand aus unserem Bekanntenkreis oder ein Mitarbeiter im Betrieb alkoholkrank ist. Wir wollen helfen, wissen aber nicht wie. Diese kurze Geschichte lehrt uns, daß Alkoholismus eine Art Kreislauf ist, aus der ein Betroffener nur schwer ausbrechen kann. Ein Kreis ist rund, deshalb wissen wir nicht so recht, wo wir an diesem Kreis ansetzen können, um ihn aufzubrechen. Trotzdem aber müssen wir es versuchen im gesundheitlichen Interesse des Betroffenen und auch im wirtschaftlichen Interesse der Betriebe.

Sicher haben sie alle schon einmal den Satz gehört:

'Wer das Problem hat, hat auch die Lösung.'

Bezogen auf unser heutiges Thema ist es zwar so, daß nur in wenigen Ausnahmefällen betriebsbedingte Arbeitsstrukturen Suchtverhalten und Alkoholkonsum fördern, aber die Sucht- und vor allem alkoholkranken Menschen arbeiten nun einmal auch in den Betrieben im Landkreis Waldshut und stellen wie überall einen Anteil an der Belegschaft von etwa 10% der Alkoholgefährdeten und 5% der bereits Alkoholkranken.

Deshalb kann und muß das Problem lösen wer es hat und kennt - der Betrieb.

Von Außen möchten wir Sie dabei mit bestimmten Ansätzen der Suchtprophylaxe begleiten.

Die Methoden der Suchtprophylaxe kommen aus dem sozialpädagogischen Bereich. Wir verstehen darunter die Gesundheit des Einzelnen und seine Lebensqualität. Für einen Betrieb stellt die Gesundheit der Mitarbeiter auch wesentlich einen wirtschaftlichen Faktor dar.

Wenn Sie heute beispielsweise eine Drehbank für 500 000.-DM anschaffen, ist es von Bedeutung, wie es dem Arbeiter an dieser Maschine geht, um ein ausgewogenes Verhältnis von Leistung und Produktivität zu bewirken.

Lassen Sie uns kurz in die Vergangenheit zurückblicken um zu verstehen, wie sich die Suchtvorbeugung als möglicher Teil einer Betriebskultur verändert hat:

- Bis in die 60er Jahre hatten wir die Betriebe der Gründergeneration. Die Mitarbeiter fanden ihre moralische Identität mit dem Betrieb über eine Person, den Chef.
- Die 70er Jahre waren gekennzeichnet von Innovation und Qualitätsstandards ausgehend von der Managementebene.
- In den 80er Jahren war es wichtig, sich auf dem Markt abzugrenzen, sich einen Namen und Produktidentität zu schaffen.  
In dieser ganzen Zeit konnten sich aufgrund der wirtschaftlich guten Situation viele Betriebe erlauben, erst dann bei Alkoholproblemen einzelner Mitarbeiter zu reagieren, wenn der akute Mißbrauch offensichtlich war. Die Folge war meistens die Kündigung.
- Mit der Rezession in den 90er Jahren ist für viele Betriebe eine Personalverengung verbunden. Wichtiger denn je ist die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter und dies umso mehr, je verantwortungsvoller die ausgeübte Tätigkeit ist.

Wenn wir wissen, daß ein suchtkranker Mitarbeiter nur noch etwa 75% seiner Leistung bringt, ist dies bei den heutigen Personalkosten ein immenser Verlust.

Hinzu kommt die Zeit, die andere Stellen im Betrieb für diese Person aufwenden müssen,

wie die Personalabteilung, der Betriebsrat, und Kontakte mit Stellen außerhalb des Betriebes, Gläubiger oder Gerichte. Verlust bringt auch der frühzeitige Ausstieg eines alkoholkranken Mitarbeiters, da er seine Erfahrung nicht mehr einbringen kann. Wie kann in dieser Situation Suchtprophylaxe Teil einer betrieblichen Struktur werden?

Im Vordergrund steht die verstärkte Sensibilisierung für Alkoholprobleme im Betrieb. Dies kann in mehreren Schritten erfolgen:

- Der Frage nach dem eigenen Umgang mit Suchtmitteln,
- einer Qualifizierung im Umgang mit Abhängigen
- und der Blick dafür, mit welchen Maßnahmen innerhalb des Betriebes dem Alkoholkonsum entgegen gesteuert werden kann.

Für die meisten Suchtkranken ist der Erhalt des Arbeitsplatzes ausschlaggebendes Motiv, sich einer Therapie zu unterziehen.

Diese Tatsache kann z.B. durch eine systematische innerbetriebliche Interventionskette genutzt werden. Dazu müssen die Entstehungsbedingungen, der Verlauf und die Folgen sowie mögliche Behandlungsformen bekannt sein.

Die Grundstruktur süchtigen Verhaltens ist das Ausweichen vor und das Vermeiden von bestimmten Situationen, Gefühlen, Erlebnissen und Konflikten.

Hilfe muß entgegengesetzt dieser Lebensstrategie gestaltet sein. Jede inkonsequente Hilfe verstärkt und verlängert den Krankheitsverlauf. Alkoholprobleme nicht anzusprechen oder zu übersehen oder zu verharmlosen und zuzudecken hilft also dem Kranken nicht, sondern verlängert seine Sucht.

Im Umgang mit einem Betroffenen müssen die Beteiligten das gleiche Verständnis von Alkoholismus haben und sollten wissen, daß nur konsequentes, nicht aber strafendes Verhalten, helfen kann:

- es sind genaue Absprachen mit dem Betroffenen zu treffen
- gemeinsam werden erfüllbare Auflagen gefunden
- Nichterfüllung führt zu vorher vereinbarten Konsequenzen
- es werden Zwischenschritte vereinbart, die dem Alkoholkranken die Möglichkeit geben, sich langsam aus seiner Situation herauszuentwickeln.

Der entscheidende Punkt ist die Klarheit in der Reaktion. Jedes Aufweichen einer getroffenen Vereinbarung ist ein Rückfall in suchtfördernde Bedingungen.

Grundsätzlich kann jeder im Betrieb helfen. Unterscheiden müssen wir in innerbetrieblichen Hilfen und der Hinzuziehung außerbetrieblicher Hilfsangebote.

Ich möchte nun eine Situation beschreiben, wie sie nicht vorkommen sollte aber in dieser Form wohl vielerorts der Praxis entspricht:

Wenn der Vorgesetzte dem Mitarbeiter mitteilt, daß er seiner Meinung nach zuviel Alkohol konsumiert, reagiert der Betroffene oft aggressiv auf die wie er meint ungerechtfertigten Vorwürfe. Nach dieser möglicherweise aggressiven Phase wird der Betroffene häufig sehr mitteilzaam. Er berichtet über persönliche Erlebnisse, Probleme in der Ehe oder aus dem familiären Bereich und gibt seine Verzweiflung wieder, falls er seine Arbeit verlieren würde, da dies das letzte sei, was er noch habe.

Solche Gespräche enden meistens mit dem Versprechen, daß ab morgen Schluß sei mit dem Alkohol, daß man verstanden habe, um was es ginge und man nun keine Probleme mehr machen wolle.

Zunächst haben beide Gesprächspartner ein gutes Gefühl, daß es nun besser werden würde. Sehr bald aber zeigt sich, daß sich nichts verbessert hat, der Alkoholabhängige wird wieder rückfällig.

In der Folge entwickelt der Vorgesetzte Verständnis für die Schwierigkeiten des Betroffenen, kaschiert eventuell sein Fehlverhalten und der ein oder andere Fehltag wird



in einen Urlaubstag umgewandelt.

Das Alkoholproblem wird verlängert, die Krankheit verschlimmert und der Vorgesetzte macht sich zum sogenannten Co-Abhängigen.

Eine andere typische Fehlreaktion ist die harte Vorgehensweise mit der Androhung einer Kündigung gleich beim ersten Gespräch.

Eine Patentlösung für solche Situationen gibt es nicht. Leider aber sind solche Gespräche nicht nützlich für einen sogenannten konstruktiven Leidensdruck, dem ein Abhängiger ausgesetzt ist, um ihn schrittweise zu einer Therapie und Abstinenz zu motivieren.

Deshalb sollte dies auch nicht in jedem Fall die sofortige betriebliche Erwartung sein. Es müssen kleine Schritte vereinbart werden an deren Ende die Abstinenz steht. Der Betroffene muß sein Problem erkennen und akzeptieren, um dazu bereit zu sein, Hilfe von Außen in Anspruch zu nehmen.

Zum Schluß möchte ich Ihnen eine Folie auflegen zum Umgang mit alkoholabhängigen oder suchtgefährdeten MitarbeiterInnen. Diese Vorgehensweise wird in der Kommunalzeitschrift des Gemeindetages Baden-Württemberg empfohlen:

### Umgang mit alkoholabhängigen oder suchtgefährdeten Mitarbeitern

1. In einem Gespräch wird dem Mitarbeiter gesagt, daß sein Verhalten auffällt und Besorgnis auslöst. Wiederherstellung der Leistungsfähigkeit anfordern. Auf Hilfen innerhalb des Betriebes und von Außen aufmerksam machen und auf Folgen hinweisen.
---

nach 2 bis 4 Monaten

2. Wiederholungsgespräch unter Beteiligung der Personalabteilung und des ärztlichen Dienstes, mit Einverständnis des Mitarbeiters auch des Personalrats.
--

nach 2 bis 3 Monaten

3. Wiederholungsgespräch unter Beteiligung der Personalabteilung und des ärztlichen Dienstes und eines hochrangigen Vorgesetzten, mit Einverständnis des Mitarbeiters auch des Personalrats und eventuell des Ehepartners. Dringender Apell, Hilfen anzunehmen, Fristsetzungen. Arbeitsrechtliche Konsequenzen erläutern (Umsetzung, Rückstufung, Kündigung) Arbeitsrechtliche Abmahnung.
--

nach 1 bis 2 Monaten

4. Gespräch wie Nr.3. Ausdrückliche ultimative Aufforderung an den Mitarbeiter, Kündigung als nächsten Schritt androhen. Arbeitsrechtliche Abmahnung mit letzter Fristsetzung und Kündigungsandrohung.
--

nach 1 bis 2 Monaten

5. Kündigung des Arbeitsverhältnisses und Wiedereinstellung bei erfolgreicher ehandlung anbieten.
---

# Gesundheit im Betrieb

## Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz

filename

---

### Rechtliche Aspekte im Umgang mit Betroffenen

Herr Schröpel, AOK-die Gesundheitskasse Waldshut

"In den Krankenkassen finden Sie sicherlich interessierte Partner, wenn es um die Bekämpfung von Suchtmittelmißbrauch im Alltag und insbesondere am Arbeitsplatz geht.

Die alkoholbedingten Folgekosten betragen für Krankenkassen, Rentenversicherungsträger und Betriebe jährlich ca. 35 Mrd DM.

Ganz zu schweigen von den psychosozialen Folgen wie zerüttete Familien und belastete Kinder.

Die Themen des heutigen Nachmittags sind die Alkoholproblematik im Betrieb, die Hilfsmöglichkeiten und mögliche präventive Ansätze.

Sucht läßt sich nicht auf monokausale Ursachen zurückführen, Sucht entsteht in einem Bedingungsgefüge. Dabei stellt die betriebliche Wirklichkeit, also der Arbeitsplatz, einen Faktor dar.

Dies erscheint mir von Bedeutung, um zu erkennen, daß der betrieblichen Alkoholprävention und dem Bemühen um einen gefährdeten Kollegen Chancen und Grenzen gesetzt sind.

Daß dabei rechtliche Aspekte mit in die Palette der betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten einbezogen werden müssen, erscheint im Interesse der betrieblichen Ordnung selbstverständlich.

Klarheit über den Alkoholkonsum geben folgende Zahlen:

<h3>Alkoholkonsum am Arbeitsplatz</h3>
--

täglich, fast täglich	11 %
mehrmals in der Woche	4 %
etwa 1 mal pro Woche oder etwa alle 14 Tage	10 %
seltener, bei bestimmten Gelegenheiten	27 %
<hr/>	
Gesamt	52 %

Quelle BzgA

Ein allgemeines, für alle Betriebe geltendes, gesetzliches Alkoholverbot gibt es nicht. Deshalb kann es mir nur gelingen, einige rechtsrelevante Aspekte aufzuzeigen um somit dem Problembereich näher zu kommen.

Seit den Urteilen des Bundessozialgerichts aus den Jahren 68, 80 und 83 ist Alkoholismus als nicht selbstverschuldete Krankheit anerkannt, d.h., Alkoholabhängigkeit ist im wesentlichen allen anderen Krankheiten gleichgestellt.

Darüber hinaus gibt es eine Fülle von Urteilen, und es wird schnell deutlich, daß im Bereich der Alkoholproblematik und deren Folgen die Besonderheiten des jeweiligen

Einzelfalles betrachtet werden müssen.

In diesem Zusammenhang unterscheidet das Recht zwischen Trunksucht und Trunkenheit.

Trunksucht oder Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit, der Betroffene ist zu einer freien Willensentscheidung für oder gegen sein Trinkverhalten nicht mehr oder nur eingeschränkt in der Lage.

Ganz anders bei Trunkenheit. Hier kann oder konnte sich der Arbeitnehmer zu jeder Zeit für oder gegen den Alkoholkonsum entscheiden.

Die Trennung zwischen beiden Begriffen ist in der Praxis sehr schwierig. Für die betriebliche Praxis hat dies aber Folgen. Während der alkoholabhängige Mitarbeiter den Schutz genießt der mit jeder anderen Krankheit ebenfalls verbunden ist, muß der "nur" betrunkene z.B. möglicherweise eine Entgeltkürzung hinnehmen.

Eine weitere wichtige Rechtsgrundlage im Umgang mit Alkohol im Betrieb sind die Unfallverhütungsvorschriften. Sie gelten im Übrigen bei Trunkenheit ebenso wie bei alkoholabhängigen Kollegen.

Das Risiko, einen Unfall zu verursachen, steigt mit der Blutalkoholkonzentration. Bei ca. 30% der Betriebsunfälle ist Alkohol im Spiel:

## Alkohol und Unfallrisiko

Bei einem Blutalkoholspiegel von

Ist die Wahrscheinlichkeit, einen Unfall zu verursachen

**0,6** Promille

**2** x so groß

**0,8** Promille

**4** x so groß

**1,0** Promille

**6** x so groß

**1,3** Promille

**12** x so groß

**1,5** Promille

**25** x so groß

*Quelle BzGA*

### **Problem Restalkohol:**

**0,1 Promille könne maximal pro Stunde vom Körper abgebaut werden**

Zur Erinnerung die Unfallverhütungsvorschriften im Wortlaut:

1. Versicherte dürfen sich durch Alkoholgenuß nicht in den Zustand versetzen, durch den sie sich und andere gefährden können.

2. Versicherte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden.

### Erläuterung zu 1.

Der Konsum von Alkohol läßt eine solche Gefährdung prinzipiell vermuten. In Betriebsvereinbarungen können darüber hinaus Alkoholverbote zwischen Betriebsrat und Unternehmer vereinbart werden. Alkoholverbote sind prinzipiell mitbestimmungspflichtig. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann der Arbeitgeber auf die Unfallverhütungsvorschriften verweisen und damit auf die arbeitsvertragsrechtlichen Unterlassungspflichten.

### Erläuterung zu 2.

Hier ist also eine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers formuliert. Ob eine Entfernung aus dem Betrieb vertretbar ist, muß im Einzelfall entschieden werden. Auch das Einbringen von Alkohol läßt sich dadurch nicht verhindern. Hier kann auch nur ein allgemeines Alkoholverbot helfen.

Hierzu ein Beispiel:

Beginn der Nachtschicht. Ein Schlosser kommt stark alkoholisiert zur Arbeit. Der Meister erkennt diesen Zustand.

Aus den Unfallverhütungsvorschriften ergibt sich die Pflicht des Meisters zu reagieren, den Schlosser also möglicherweise von der Arbeit zu entfernen. Im Einzelfall ist die Beurteilung schwierig, da der Meister aufgrund eines subjektiven Eindrucks darüber entscheiden muß. Hier kann eine entsprechende Schulung möglicherweise Abhilfe leisten.

Die Fürsorgepflicht endet nicht am Werkstor: Der Arbeitgeber muß auch für den sicheren Heimweg sorgen (auf Kosten des Arbeitnehmers).

Sollte der alkoholisierte Arbeitnehmer sich oder einem anderen Schaden zufügen, ist die Haftung des Arbeitgebers nicht von vornherein ausgeschlossen.

Deshalb darf der Alkoholmißbrauch im Betrieb nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Vor allem sollten Mitarbeiter und Vorgesetzte nicht aus falscher Kollegialität einen gefährdeten Kollegen decken.

Darstellung möglicher disziplinarischer Maßnahmen des Arbeitgebers im Umgang mit gefährdeten oder alkoholerkrankten Mitarbeitern:

### **Mitarbeitergespräch**

Das Mitarbeitergespräch kann auf verschiedenen hierarchischen Ebenen stattfinden.

Besteht eine Betriebsvereinbarung zum Thema Alkohol sind diese Gesprächsebenen geregelt. Der Mitarbeiter wird auf seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen hingewiesen, sowie auf ein möglicherweise bestehende Alkoholverbot.

### **Verwarnung**

Hat Strafcharakter und kann nur dann ausgesprochen werden, wenn eine entsprechende Vereinbarung besteht. In dieser wird oft das weitere Verfahren geregelt, sowie auf Konsequenzen wie Verwarnung, Lohn- oder Gehaltsabzug usw. hingewiesen.

### **Abmahnung**

Der Arbeitnehmer hat gegen einzelvertragsrechtliche Verpflichtungen verstoßen und erhält eine Abmahnung (Ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung). Zwingend muß auf Rechtsfolgen hingewiesen werden. Meist schriftlich. Der Betriebsrat muß nicht zustimmen.

### **Versagung des Arbeitsentgelts**

Wer Arbeitsleistungen wegen Trunkenheit nicht erbringt, hat keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Dem alkoholabhängigen Mitarbeiter kann das Entgelt nicht entzogen werden. Aber: die Beweislast liegt beim Arbeitgeber, und das gestaltet sich schwierig.

### **Kündigung**

Bei Trunkenheit kommt eine verhaltensbedingte Kündigung in Betracht. Beispiel: Berufskraftfahrer

- Trunkenheit - fristlose Kündigung

Bei Alkoholabhängigen kommt eine personenbedingte Kündigung in Betracht. Die Beurteilung, ob eine Entlassung möglich ist, richtet sich nach den Grundsätzen jeder krankheitsbedingten Kündigung. Beispiel: Ein abhängiger Maschinenführer fehlt sehr oft an einzelnen Tagen. Der Schichtmeister muß sehr oft umdisponieren. Es kommt zu erheblichen Maschinenstillstandzeiten. Bei einer Kündigung muß aber der Arbeitgeber zuvor die Möglichkeit einer Entziehungskur einräumen.

### **Schadenersatz**

In Einzelfällen kann der Arbeitgeber Schadenersatz verlangen. Beispiel: Ein Staplerfahrer fährt in angetrunkenem Zustand durch die Halle und reißt ein Regal um.

Aber auch der Vorgesetzte, der einen angetrunkenen Mitarbeiter fahren läßt, kann u.U. zur Haftung herangezogen werden.

### **Unfallversicherung**

Verursacht ein Arbeitnehmer einen Betriebsunfall wegen Trunkenheit oder Alkoholabhängigkeit und ist dies alleinige Ursache, ist es sehr fraglich, ob ein entschädigungspflichtiger Arbeitsunfall gegeben ist.

### **Einstellungsverfahren**

Auch hier kann es keine globale Antwort geben. Bewirbt sich ein Arbeitnehmer auf einen alkoholsensiblen Arbeitsplatz, muß der Bewerber wahrheitsgemäß antworten ob er regelmäßig Alkohol konsumiert.

### **Zusammenfassung**

Arbeitgeber und Führungskräfte sind aufgrund von Unfallverhütungsvorschriften und Fürsorgepflicht verpflichtet, die Beschäftigung alkoholisierter Arbeitnehmer zu verhindern. Sie sollten auch den Alkoholmißbrauch im Betrieb ausschließen. Ein mit dem Betriebsrat vereinbartes striktes Alkoholverbot erscheint hilfreich.

Abmahnung, Verwarnung, Entgeltentzug und schließlich Kündigung sind letztlich nur Hilfsmittel um die gestörte betriebliche Ordnung wieder herzustellen. Sie greifen nicht nach der Wurzel des Übels.

Wirkliche Abhilfe kann nur die Suchthilfe oder Prävention bringen, und diese liegt außerhalb der juristischen Betrachtungsweise.

---

## **Das praktische Beispiel**

### **Die Firma Ciba-Geigy in Wehr**

Herr Günter Spitz, Leiter einer innerbetrieblichen Arbeitsgruppe unter anderem zum Thema Suchtprävention berichtet über Maßnahmen der Firma Ciba-Geigy

Auszüge aus der Einleitung einer innerbetrieblichen Broschüre zum Thema Suchtprävention:

"Im Rahmen ihrer sozialen Verantwortung betrachtet die Ciba es als ihren Auftrag, sich aktiv mit dem Problem der Sucht betroffener Mitarbeiter auseinanderzusetzen und deren Suchtfreiheit zu fördern.

Der Früherkennung wird große Bedeutung beigemessen. Je früher eine Behandlung einsetzt, desto größer sind die Chancen, die Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters wiederherzustellen und damit den Arbeitsplatz zu sichern. Es geht in erster Linie darum, negative Auswirkungen im Bereich der Arbeitsleistung, der Sicherheit, der Gesundheit und der zwischenmenschlichen Beziehungen zu verhindern.

Es gehört zur Führungsaufgabe aller Vorgesetzten, auf Anzeichen von negativen Veränderungen bei Mitarbeitern zu reagieren, die Ursachen festzustellen und korrigierend einzugreifen. Je früher dies erfolgt, desto größer ist die Chance für eine positive Einflußnahme.

Der Zentrale Dienstleistungsbereich (ZDB) Personal bietet Beratung und Unterstützung für den Umgang mit Suchtkranken Mitarbeitern an. Ansprechpartner sind Personalreferenten sowie der Werksärztliche Dienst.

Bei allen durch die Firma angebotenen Hilfeleistungen wird die aktive Mitarbeit des Suchtkranken vorausgesetzt. Er soll aus Überzeugung Abstinenz anstreben. Fehlt diese Bereitschaft jedoch, sind disziplinarische Maßnahmen vorgesehen.

Ausbildung im Umgang mit Sucht und Suchtkranken gehört deshalb zum festen Bestandteil der Führungsschulung.

Der Inhalt der betriebsinternen Broschüre zur Suchtproblematik wird vom Gesamtbetriebsrat mitgetragen."

Auf den drei folgenden Seiten ist der Handlungsrahmen der Firma Ciba-Geigy Wehr im Umgang mit suchtkranken Mitarbeitern dargestellt.

## Die vier Hilfestellungen für Betriebe

### Stufe 1 "Akut"

Akute Hilfe

- Bedürfnisse der Betriebe im akuten Fall.

In Ihrem Betrieb sind konkrete Sucht- und/oder Gesundheitsprobleme bei MitarbeiterInnen bekannt oder werden vermutet. Der Arbeitsprozess und der soziale Umgang sind davon betroffen und beeinträchtigt. Bisherige Formen innerbetrieblicher Maßnahmen sind ausgeschöpft oder haben nicht das gewünschte Ergebnis erzielt.

In dieser Situation sollten Sie Hilfe von Außen durch entsprechende Beratung in Anspruch nehmen. Siehe hierzu die Liste der möglichen Ansprechpartner im Landkreis Waldshut.

Gleichzeitig kann Ihnen in solchen Situationen der Arbeitsordner "Alkohol und Suchtprophylaxe am Arbeitsplatz" eine wichtige Hilfe sein. Dieser Arbeitsordner vermittelt auf über 100 Seiten umfassend praktische Informationen zur Vorbeugung und Hilfe. Fragen , wie erkenne ich Sucht am Arbeitsplatz, was kann ich tun, wie führe ich Gespräche und vieles mehr , werden anhand von sogenannten Lernzielen in zehn Kapiteln beantwortet. Sie erhalten wichtige Verhaltensregeln, Rechtstips und Informationen zur Vorbeugung. Der Ordner eignet sich für alle Verantwortlichen mit Personalführungsaufgaben, aber auch Betriebsräte, Meister und Vorarbeiter, die mit dem Betrieb das Thema praxisorientiert bearbeiten wollen.

### Stufe 2 "Präventionseinstieg"

In der allgemeinen Öffentlichkeit wird das Thema Alkoholismus weitgehend gemieden. In einigen Zeitschriften wird die Problematik gelegentlich beschrieben und taucht vor allem im Zusammenhang mit dem Straßenverkehr auf. Fachblätter erreichen die Allgemeinbevölkerung nicht.

Wenn Sie in Ihrem Betrieb einen passiven Schritt unternehmen wollen, lassen sie zu, was gesellschaftlich tabuisiert ist: Die Möglichkeit zu einem offenen Austausch über die Alkoholkonsumgewohnheiten. Wir können Sie darin unterstützen mit

- Prospekten und Infobriefen zum Thema
- Aushang / Plakate zum Thema
- Artikel in Organen des Betriebes zum Thema. Es stehen hierfür derzeit vier ausführliche Artikel zur Verfügung. Sollten Sie über ein Betriebsinformationsblatt nicht verfügen, können diese Artikel auch einzeln als Faltblatt zur Verfügung gestellt werden.
- Ausstellung zum Thema

Die gesamte mediale Linie kann mit dem Logo und/oder der Firmenbezeichnung etc. versehen werden. Im Faltprospekt können innerbetriebliche und außerbetriebliche Ansprechpartner genannt werden Dies erhöht die Bereitschaft der MitarbeiterInnen, sich mit den Inhalten zu identifizieren.

Für diese Stufe ist ausreichend, wenn ein Ansprechpartner im Betrieb autorisiert und gewillt ist.

Die Materialien sind nicht an der Krankheit Alkoholismus, sondern am Gedanken der Gesundheit orientiert.

## **Die vier Hilfestellungen für Betriebe**

### **Stufe 3 "Prävention"**

- Sensibilisierung für das Thema mit innerbetrieblichen Medien ist schon ein wichtiger Schritt, aber noch nicht alles! Veränderungen und Verbesserungen im akuten Fall oder in Zukunft sind nur möglich, wenn sich die Schlüsselpersonen in Ihrem Betrieb mit Fachleuten treffen, um sich über Hintergründe und Ursachen von Suchtverhalten auszutauschen. Deshalb geht es in dieser Stufe darum, einzelne Mitarbeiter für den Umgang mit Suchtabhängigen zu qualifizieren. Zielgruppe sind Personalverantwortliche und Personen mit Führungsaufgaben. Das Angebot besteht in der Durchführung von Fortbildungen zu diesem Bereich

Je nach Bedarf und Situation ein Seminar für

- - Betriebsrat
- - Meister
- - Personalverantwortliche
- - MitarbeiterInnen im Betrieb- mittlere Führungsebene

Die Seminare können als eintägige oder auch mehrtägige Veranstaltungen angeboten werden und orientieren sich ausschließlich am Bedarf der Firma.

Denkbar ist auch die Durchführung von überbetrieblichen Seminaren, um auch kleineren Betrieben die Möglichkeit zu schaffen, eventuell nur einen Mitarbeiter an einer solchen Fortbildung teilnehmen lassen zu können.

Wichtigstes Kriterium ist dabei die Frage: "Wie gehe ich als Führungskraft mit der Problematik um? (und nicht als Therapeut)"

Es gilt, das süchtige Verhalten mit seinen Ursachen und Zusammenhängen zu erkennen.

Vorgeschaltet werden kann auch eine Analyse des Betriebes im Hinblick auf Struktur, Ziel, Inhalt und Form, um sehr gezielt auf einen Betrieb bezogen das Thema anzugehen. Eine solche Analyse bietet die Freiburger Akademie für Prävention und Kommunikation an, die maßgeblich an der Entwicklung der vier Stufen beteiligt ist.

### **Stufe 4 "Gesundheitskonzept"**

Diese Stufe bezieht die qualifizierte Führungskraft ein in die Entwicklung eines Gesundheitskonzepts. Stufe 2 wird mit speziell auf den Betrieb abgestimmten Medien wie beispielsweise einer Hauszeitschrift oder auch der Durchführung von Projekten ergänzt. Wesentlich dabei ist, daß die qualifizierte Führungskraft des Betriebes als Teil des Systems seine Gedanken einbringen kann mit dem Ziel: "Wir entwickeln eine gesunde Organisation".