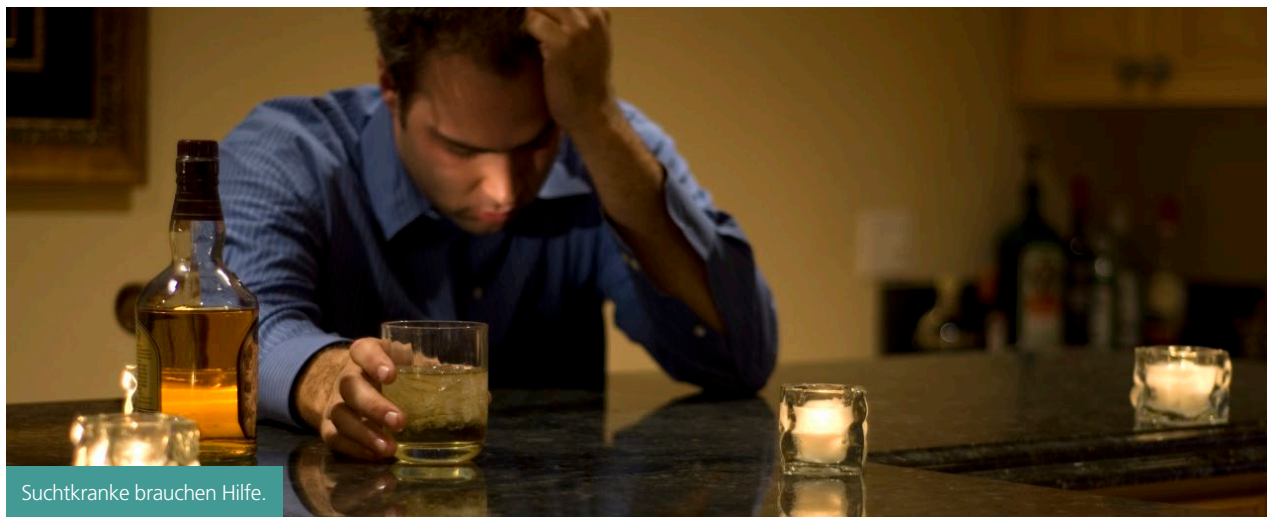


Sucht am Arbeitsplatz – (k)ein Tabuthema!

Tipps und Hilfestellung für Führungskräfte zum Umgang mit einem Verdacht oder einer erkannten Suchtproblematik

Von Nadine Sieders



Suchtkranke brauchen Hilfe.

© petdcat/Stock/Thinkstock/Getty Images.

In Deutschland sind Alkohol und Tabak die am meisten konsumierten psychotropen Substanzen. 44 Prozent aller Krankschreibungen hierzu sind auf den Konsum von Alkohol zurückzuführen. Experten schätzen, dass jeder fünfte bis zehnte Beschäftigte einen riskanten oder gar schädlichen Alkoholkonsum betreibt. Mindestens 5 Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland sind sogar alkoholabhängig. Trotz eines insgesamt

rückläufigen Alkoholkonsums in der Allgemeinbevölkerung zählt Deutschland immer noch zu den Hochkonsumländern.

Eine Suchtkrankheit bringt für den Betroffenen und für sein soziales und berufliches Umfeld vielfältige Auswirkungen mit sich. Innerbetrieblich führen eine suchtbedingt verminderte Leistungsfähigkeit sowie ein Anstieg der Fehleranfälligkeit und der Krankheitsrate zur Minderung der Unternehmensproduktivität, und

auch das Betriebsklima leidet. Parallel steigt das Unfallrisiko, was die Gesundheit und das Leben der betroffenen Person sowie von Kollegen und Kunden gefährden kann.

Diese Risiken begründen unmittelbar die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Der Gesetzgeber regelt diese im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und verpflichtet jeden Arbeitgeber dazu, Maßnahmen zur Unfallverhütung und zur Vermeidung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren zu implementieren. Hierzu zählen auch betriebliche Angebote der Suchtprävention und der Suchthilfe.

Konsequent handeln, nicht wegsehen

Das Thema Sucht ist häufig mit einem Tabu belegt. Das führt dazu, dass über eine zu lange Zeit die betriebliche Ansprache fehlt oder dass Hilfsangebote nicht eingeleitet werden. Im Unternehmen ein grundlegendes Bewusstsein für Suchtproblematiken zu schaffen ist daher das A und O. Hierbei sollte es neben Hilfsangeboten für Betroffene auch Maßnahmen geben, die zur Sensibilisierung und Handlungssicherheit beitragen, zum Beispiel ▶

eine „Betriebsvereinbarung Sucht“, die Etablierung von Suchtkrankenhelfern und spezielle Führungskräftebildungen. Es empfiehlt sich, inner- wie außerbetriebliche Akteure interdisziplinär einzubinden, wie die Betriebsärzte, Psychologen und Sozialberater. Die gemeinsamen Ziele lauten: Suchtprozesse verkürzen, Hilfsmaßnahmen frühzeitiger einleiten und die Betroffenen wieder in den Arbeitsprozess integrieren.

Klares Führungsthema

Wenn für Mitarbeiter aus Genuss Sucht wird, haben die Führungskräfte in den Unternehmen eine wichtige Schlüsselfunktion. An ihnen ist es zu erkennen, ob ihre Mitarbeiter Suchtproblematiken aufweisen. An ihnen ist es auch, zu handeln und das Thema aktiv anzugehen.

Doch viele Führungskräfte sind unsicher, ob sie ihre Vermutung gegenüber dem Mitarbeiter ansprechen sollen und dürfen. Und vor allem über das Wie herrscht große Unsicherheit. Was tun, wenn der Mitarbeiter es abstreitet oder nicht darüber reden will? Wichtig ist, dass die Führungskraft authentisch bleibt und signalisiert, dass sie dem Mitarbeiter unterstützend zur Seite zu stehen möchte. In Führungskräftebildungen zum Thema „Umgang mit Sucht am Arbeitsplatz“ wird daher nicht nur behandelt, wie Suchtprobleme erkannt werden, sondern es werden auch praktikable Handlungsmöglichkeiten erörtert, um bei einer eventuellen Suchtproblematik eines Mitarbeiters sinnvoll aktiv zu werden.

Am Ball bleiben, Fachleute hinzuziehen

Rat und Unterstützung bei der Umsetzung wirksamer Maßnahmen und Ansprachen erhalten Führungskräfte auch direkt bei den Betriebsärzten, Psychologen und Sozialberatern. „Eine Vielzahl von Auffälligkeiten kann darauf hindeuten, dass ein Mitarbeiter eine Suchtproblematik aufweist. Es ist wichtig, dass die Führungskraft sich gut auf das notwendige Gespräch vorbereitet und sich dabei von der betrieblichen Sozialberatung unterstützen lässt“, empfiehlt Marjolein Engel, betriebliche Sozialberaterin in der ias-Gruppe. Kritisch fügt sie hinzu: „Mit einem Personalgespräch wird die Situation noch nicht bereinigt sein. Führungskräfte müssen am Ball bleiben. Auch darf eine Führungskraft keinesfalls eine Diagnose stellen. Um den Prozess richtig zu gestalten, zieht sie am besten Experten wie Betriebsärzte oder betriebliche Sozialberater hinzu.“ ◀



Nadine Sieders,
Referentin Kommunikation und Pressearbeit,
ias Aktiengesellschaft

nadine.sieders@ias-gruppe.de
www.ias-gruppe.de

Zahlen & Fakten

Gesundheitsschädlich ist Alkoholkonsum:

- für Frauen ab etwa 13 Gramm reinen Alkohols täglich,
- für Männer ab etwa 25 Gramm.

Verschiedene alkoholische Getränke und ihr Alkoholgehalt in Gramm:

- **Bier:** 0,3 Liter = 13 Gramm
- **Wein:** 0,2 Liter = 16 Gramm
- **Sherry:** 0,1 Liter = 16 Gramm
- **Likör:** 0,02 Liter = 5 Gramm
- **Whiskey:** 0,02 Liter = 7 Gramm

An mindestens zwei bis drei Tagen pro Woche sollte ganz auf Alkohol verzichtet werden.

Wie sich bereits kleinere Alkoholmengen auswirken:

- **0,2% Blutalkohol:** Die Kritikfähigkeit sinkt; die Risikobereitschaft steigt; das Wahrnehmungsvermögen für bewegliche Lichtquellen verschlechtert sich.
- **0,3% Blutalkohol:** verminderte Aufmerksamkeit; verminderte Konzentrationsfähigkeit und Widerstand gegen Ermüdung; Gegenstände erscheinen weiter entfernt, als sie es tatsächlich sind.
- **0,5% Blutalkohol:** verlangsamte Reaktionsfähigkeit; Geschwindigkeiten werden falsch eingeschätzt; das Sehvermögen verschlechtert sich deutlich; es kommt zur sogenannten Rotlichtschwäche.
- **0,8% Blutalkohol:** deutliche Beeinträchtigung des Gleichgewichtssinns, der Klarheit des Denkens und des selbstkritischen Handelns; das Gehirn verarbeitet Informationen nur noch mangelhaft; deutlich verlangsamte Reaktionsfähigkeit; Kontrolle über Augenbewegungen geht verloren; es kommt zu Einschränkungen des Gesichtsfeldes (sogenannter Tunnelblick).

Mehr unter:

www.ias-gruppe.de/leistungen/psychosoziale-beratung

Quellen: Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V., BG ETEM, Gesetzliche Unfallversicherung, Drogenbeauftragte des Bundes.