



Arbeitsschutz Newsletter

Suchtmittel Alkohol im Betrieb

Kaum eine Feier ist in unserer heutigen Welt ohne Alkohol denkbar. Wer Alkohol trinkt, um eine unangenehme Stimmung oder Sorgen erträglicher zu machen, läuft allerdings Gefahr, ihn als Stimmungsaufheller oder Einschlafhilfe zu missbrauchen und bei regelmäßigem Gebrauch abhängig zu werden. Diese Abhängigkeit zwingt den Betroffenen dann, den Alkoholkonsum im Unternehmen fortzusetzen. Das ist ein Problem für alle Beteiligten. Alkohol am Arbeitsplatz ist ein Thema, an dem auf Dauer kaum eine Führungskraft vorbeikommt. Von Vorgesetzten und Kollegen lange nicht erkannt oder gar verharmlost, kann sich der Alkoholkonsum eines/einer Mitarbeitenden zu einem massiven Problem entwickeln. 15 bis 30 Prozent aller Arbeitsunfälle ereignen sich unter Alkoholeinfluss. Führungskräfte stehen also in der Pflicht, aktiv zu werden.

Der Arbeitgeber ist gefordert!

Dem Arbeitgeber kommt eine entscheidende Rolle zu, um die Gefahren für den Betrieb, die Kollegen sowie weitere Personen und nicht zuletzt für den alkoholisierten Mitarbeitenden selbst zu bannen. Er muss den alkoholisierten Mitarbeitenden daher in dessen eigenem Interesse am Weiterarbeiten hindern. Dies gebietet die arbeitsrechtliche Fürsorgepflicht (§ 618 BGB). Neben dem arbeitsrechtlichen Direktionsrecht bieten auch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und die DGUV Vorschrift 1 (BGV A1) „Grundsätze der Prävention“ eine Handhabe. Arbeitgeber und Vorgesetzte haben für die Sicherheit der Beschäftigten zu sorgen und Gefahren abzuwehren, die durch Alkoholisierte drohen. Die Beurteilung, ob der/die Mitarbeitende infolge der Alkoholisierung eine Gefahr für sich und andere darstellt, obliegt dem Vorgesetzten.

Suchtprävention im Betrieb

Für die Suchtprävention im Betrieb gilt: Betriebsleitung und Vorgesetzte müssen verdeutlichen, dass Arbeit und Alkohol nicht zusammengehen. Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte und Arbeitsschutzausschuss wirken mit. Wichtig ist auch, dass der Betriebsrat eingebunden ist.

Aufklärung und Motivation sind erforderlich, um Alkoholmissbrauch und -abhängigkeit vorzubeugen. Diese [konkreten Maßnahmen](#) bieten sich z.B. an:

- Information der Belegschaft über Suchtprobleme und Folgen (z.B. Vorträge, Filme)
- gezielte Unterweisung von Mitarbeitenden
- Kompetenzentwicklung im Betrieb, Schulung von Suchtfachkräften, Kooperationen mit Suchtberatungsstellen
- an heißen und staubigen Arbeitsplätzen unentgeltlich alkoholfreie Getränke zur Verfügung stellen
- Betriebsfeier: alkoholfreie Getränke in den Vordergrund stellen; sicheren Heimtransport bei Alkoholausschank organisieren
- gegenüber „trockenen“ Alkoholikern Situationen vermeiden, die den Wiedereinstieg fördern (nicht zum Alkohol überreden)

Wenn es dann doch „passiert“ ist

Seit 1968 ist die Alkoholabhängigkeit auch juristisch als Krankheit anerkannt. Wird ein Mitarbeitender am Arbeitsplatz auffällig, sind Führungskräfte aufgefordert, möglichst frühzeitig zu handeln und einzuschreiten, also zu intervenieren. Im Vordergrund steht dabei zunächst, in den Gesprächen eine Rückmeldung der wahrgenommenen Probleme am Arbeitsplatz zu geben, aber auch Klarheit über die Auffälligkeiten zu erlangen und dem Betroffenen Unterstützung anzubieten.

Alkoholismus ist eine individuelle Erkrankung, gegen die es nicht das Universalmittel gibt. Aufgrund dieser Vielschichtigkeit und der Vielzahl von Ursachen kommt das Unternehmen schnell an die Grenzen.

Bei Bedarf sprechen Sie Ihren Betriebsarzt oder Ihre Fachkraft für Arbeitssicherheit an.

Nadine Schneider

Koordinatorin Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Volljuristin

Quelle/Text: Berufsgenossenschaft BGEM, Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e. V.