

Wie regelt der öffentliche Dienst das Problem „Alkohol am Arbeitsplatz“?

Zusammenfassung

Nach § 15 Absatz 2 der Unfallverhütungsvorschrift BGV A1 (Grundsätze der Prävention) vom 1. Januar 2010 ist der Konsum von Alkohol am Arbeitsplatz nicht verboten:

„Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“

Der vorliegende Artikel befasst sich mit der Fragestellung, wie deutsche Kommunen das Problem „Alkohol am Arbeitsplatz“ innerbetrieblich regeln und welche Hilfsangebote für Betroffene gemacht werden. Zur Beantwortung der Fragestellung gaben Fachleute aus insgesamt 150 Kommunen Auskunft über ihre Dienstvereinbarungen.

Die Auswertung ergab, dass die Mehrheit (74 %) eine Dienstvereinbarung bezüglich des Themas „Alkohol am Arbeitsplatz“ hat. Außerdem konnte nachgewiesen werden, dass bei Kommunen mit Dienstvereinbarungen häufiger auch einen Arbeitskreis „Sucht“ und eine innerbetriebliche Suchtberatung vorzufinden ist. Die Mehrheit der Befragten (65 %) war für eine gesetzliche „Null-Promille“-Regelung am Arbeitsplatz.

Einleitung

Das Thema Alkohol am Arbeitsplatz stellt in deutschen Unternehmen ein nicht zu unterschätzendes Herausforderungen dar. Die Gründe warum Unternehmen und Führungskräfte sich der Problematik annehmen müssen liegen in ihrer Fürsorgepflicht, der Kosten, die durch Alkoholmissbrauch im Unternehmen entstehen und der Verantwortung, die Vorgesetzte für ihre Beschäftigten haben.

Nach Angaben der World Health Organization (WHO) ist Deutschland beim Alkoholkonsum weltweit an der Spitzengruppen zu finden. Im internationalen Vergleich liegt Deutschland auf Platz fünf hinter Luxemburg, Irland, Ungarn und Tschechien.

In Deutschland sind 3,3 Millionen Bundesbürger alkoholsüchtig oder betreiben Alkoholmissbrauch, wobei ungefähr 70 % der Betroffenen männlich sind.

Nach Angaben der deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e.V. (DHS) trinken ca. 41 % aller Beschäftigten gelegentlich Alkohol am Arbeitsplatz und 11 % trinken sogar täglich. Etwa 2,5 % aller Beschäftigten in Deutschland sind alkoholkrank und weitere 4 % sind stark gefährdet. Durch den Alkoholenuss gefährdet man allerdings nicht nur sich selbst, sondern auch seine Mitmenschen. Nach Untersuchungen der DHS sind in einigen Branchen sogar bis zu 30 % aller Arbeitsunfälle (inklusive Wegeunfälle) auf Alkoholeinfluss zurückzuführen.

Darüberhinaus erbringen alkoholranke Mitarbeiter nur 75 % der Leistung eines gesunden Mitarbeiters, sie fehlen 16 mal häufiger, sind 2,5 mal so oft krankgeschrieben, sind 3,5 mal

häufiger in Betriebsunfälle verwickelt und fehlen nach Unfällen 1,4 mal länger als gesunde Mitarbeiter.

Wirtschaftlich gesehen, beträgt die Gewinnschmälerung durch Alkohol am Arbeitsplatz pro Jahr ca. 66 Milliarden Euro. Zudem belaufen sich die betriebswirtschaftlichen Verluste in einem 1.000-Mann-Betrieb pro Jahr auf 48.000 bis 59.000 Euro.

Schon allein diese Zahlen zeigen, dass das Problem „Alkohol am Arbeitsplatz“ ernst zunehmen ist und Maßnahmen ergriffen werden müssen.

Studiendurchführung

Die Erhebung fand im Zeitraum von April bis Juli 2011 statt. Kommunen aus allen deutschen Bundesländern wurden kontaktiert, wobei die Verteilung zufällig erfolgte. Während des Telefonkontaktes wurden die Ansprechpartner über das Ziel der Studie informiert und anschließend erhielten die interessierten Fachleute den Fragebogen per E-Mail. Insgesamt wurden 150 Fragebögen ausgewertet. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 54,15 %. Der Fragebogen beinhaltete insgesamt 14 Fragen. So wurde beispielsweise nach der Funktion im Unternehmen gefragt und ob es in der Kommune eine Dienstvereinbarung bezüglich Alkohol am Arbeitsplatz gibt. Hatten die Kommunen eine Dienstvereinbarung sollten sie genauere Angaben bezüglich des Inhaltes machen und falls sie keine hatten, ob sie die Einführung solch einer Vereinbarung planten. Weitere Fragen waren zum Beispiel, ob es in dem Unternehmen einen Arbeitskreis „Sucht am Arbeitsplatz“ gibt und ob die Kommune eine innerbetriebliche Suchtberatung hat.

Die Befragten hatten unterschiedliche Positionen im Unternehmen. Eine Aufteilung wird in Abbildung 1 dargestellt.

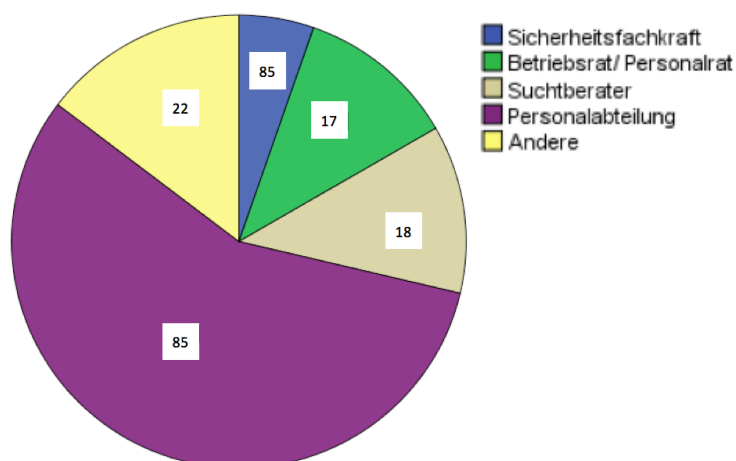


Abbildung 1. Anzahl der Studienteilnehmer nach ihrer Stellung in der Kommune sortiert.

Die Kommune mit den wenigstens Beschäftigten hatte 40 Mitarbeiter und die Kommune mit den meisten Beschäftigten 12000.

Ergebnisse

Von den 150 Kommunen hatten 111 eine Dienstvereinbarung bezüglich des Themas „Alkohol am Arbeitsplatz“ (siehe Abbildung 2).

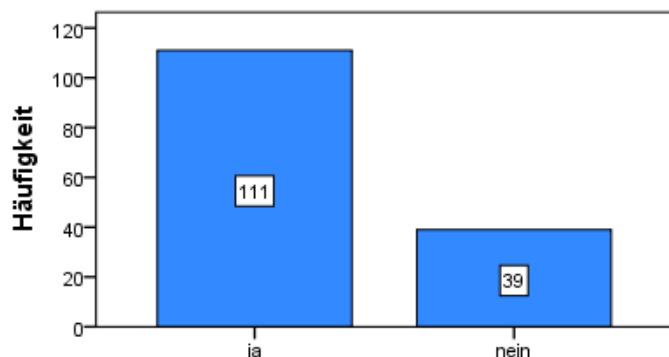


Abbildung 2. Anzahl der Kommunen, die eine Dienstvereinbarung bezüglich des Themas „Alkohol am Arbeitsplatz“ besitzen.

Dienstvereinbarung

Von diesen 111 Kommunen gaben ca. 75 % (83 Kommunen) an, dass in der Dienstvereinbarung festgelegt ist, dass kein Alkohol am Arbeitsplatz getrunken werden darf. Außerdem gaben von diesen 111 Kommunen ca. 57 % (63 Kommunen) der öffentlichen Einrichtungen an, dass alle Beschäftigten der jeweiligen Kommune zusätzlich nüchtern am Arbeitsplatz erscheinen müssen. Auf die Frage, ob in der Dienstvereinbarung vorgesehen ist, dass in Ausnahmefällen von einem Alkoholverbot abgewichen werden kann, gaben fast die Hälfte (46 %; 51 Kommunen) der öffentlichen Einrichtungen als Antwort „ja“ an. Hierbei ist anzumerken, dass die Dienstvereinbarungen unterschiedliche Konsequenzen bezüglich des Alkoholverbots aufzeigen. Einige Kommunen erlaubten beispielsweise Ausnahmen des Alkoholverbots bei repräsentativen Anlässen, Betriebsausflügen, Dienstjubiläen, Ausscheiden aus dem Dienst etc. und wiederum eine Kommune gab an, dass sie schriftlich geregelt haben, dass beim ersten Schluck Alkohol die Arbeitszeit zu Ende sei. Von den insgesamt 39 Kommunen, die derzeit keine Dienstvereinbarung bezüglich Alkohol am Arbeitsplatz haben, gaben ca. 28 % (26 Kommunen) an, dass sie auch in für die Zukunft keine Regelung planen.

Weitere Untersuchungen ergaben, dass die Größe der Kommune keinen Einfluss darauf hat, ob eine Kommune eine Dienstvereinbarung besitzt oder nicht.

Anteil der Beschäftigten, die gelegentlich Alkohol konsumieren

Überraschenderweise gaben die meisten Befragten an, dass schätzungsweise nur weniger als 5 % gelegentlich am Arbeitsplatz Alkohol konsumieren. Keiner der Befragten hatte die Vermutung, dass mehr als 25 % der Mitarbeiter gelegentlich am Arbeitsplatz Alkohol trinken. Dieses Ergebnis steht interessanterweise im Widerspruch zu den Angaben der DHS, die von ca. 41 % der Beschäftigten sprechen, die gelegentlich Alkohol am Arbeitsplatz konsumieren. Eine Veranschaulichung der Ergebnisse befindet sich in Abbildung 3.

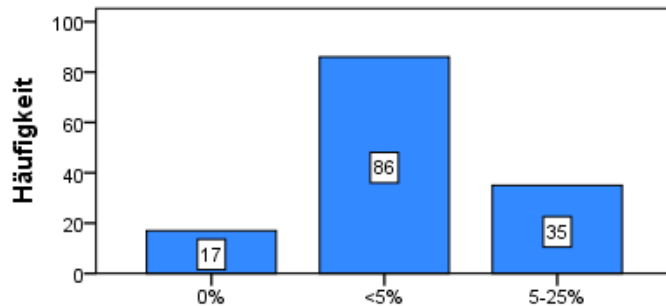


Abbildung 3. Darstellung der Antworten der Beschäftigten auf die Frage, wie sie aus ihrer Sicht den Anteil der Beschäftigten in ihrem Unternehmen schätzen, die während der Arbeitszeit gelegentlich Alkohol konsumieren.

Arbeitskreis „Sucht am Arbeitsplatz“

Lediglich 27 % der Kommunen (40 Kommunen) gaben an, dass sie solch einen Arbeitskreis besitzen. Dabei zeigte sich ein Zusammenhang zwischen dem Arbeitskreis „Sucht am Arbeitsplatz“ und der Schätzung der Befragten bezüglich des Anteils der Beschäftigten, die während der Arbeitszeit gelegentlich Alkohol konsumieren, gibt, d.h. Kommunen mit einem Arbeitskreis „Sucht am Arbeitsplatz“ schätzen den Anteil der Beschäftigten, die gelegentlich während der Arbeitszeit Alkohol konsumieren als geringer ein.

Innerbetriebliche Suchtberatung

Etwas positiver fielen die Ergebnisse für die innerbetriebliche Suchtberatung aus. Hierbei gaben beinahe die Hälfte der Kommunen (45 %; 68 Kommunen) an, dass sie solch eine Beratungsstelle besaßen. Zusätzlich konnte festgestellt werden, dass bei kleinen Kommunen (Mitarbeiterzahl < 1000) weniger innerbetriebliche Suchtberatung angeboten wird.

Betriebliche Maßnahmen bei Beschäftigten, die unter Alkoholeinfluss stehen

Die meisten Kommunen gaben als Umgangslösung ein klärendes Gespräch zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter an. Aber auch eine Vermittlung an Suchtberatungen wurden genannt bzw. ein Test mit einem so genannten Alkomat. Jedoch variierten die Antworten von „sofort vom Arbeitsplatz entfernen“ bis hin zur Aussage „ist dem jeweiligen Vorgesetzten überlassen“. Einige Kommunen haben einen ausführlichen Stufenplan für solche Fälle beschrieben. Dabei wurde beispielsweise im ersten Schritt der Mitarbeiter mit der Tatsache konfrontiert und im zweiten Schritt wurde gegebenenfalls eine Suchtberatungsstelle eingeschaltet bzw. es wurde verlangt, dass der Mitarbeiter mit einer Suchtberatungsstelle in Kontakt tritt. Schließlich wurde im dritten Schritt der Kontakt zu einem Arzt und zur Familie aufgenommen. Im vierten Schritt wurde dann gegebenenfalls Druck ausgeübt z.B. durch das Aussprechen einer Kündigung. Im 5. Schritt sollte schließlich das Arbeitsverhältnis ausgesetzt werden, bis eine entsprechende Behandlung erfolgreich absolviert wurde bzw. als sechster Schritt zählt die Kündigung mit Wiedereinstellungsoption bei erfolgreicher Behandlung.

Der Begriff der Beweisumkehr tauchte nur in einigen wenigen vorliegenden Betriebsvereinbarung auf. D.h., wenn Betroffene offensichtlich unter Alkoholeinfluss stehen oder Vorgesetzte den Verdacht haben, dass ein Beschäftigter unter Alkoholeinfluss steht, wird ein Betroffener darauf angesprochen. Wird der Alkoholeinfluss geleugnet (obwohl vereinbart ist, dass man nüchtern an den Arbeitsplatz erscheinen muss), wird ein zweiter Beschäftigter hinzugeholt. Bestätigen beide ihre Vermutungen, so hat der Betroffene freiwillig (!) die Möglichkeit, diesen Verdacht zu entkräften, indem er in einen Alkomat bläst. Weigert es sich, wird die Beweislast umgekehrt und der Beschäftigte wird - mit allen arbeitsrechtlichen Konsequenzen - vom Arbeitsplatz entfernt. Der sichere Transport nach Hause ist sicher zu stellen.

Interne und externe Hilfsangebote

Bezüglich der internen und externen Hilfsangebote wurde angegeben, dass die Kommunen häufig Gespräche mit Vorgesetzten oder den Kontakt zu Suchtbeauftragten, Betriebsärzten oder zu externen Beratern herstellen. Des Weiteren gab es regelmäßige Schulungen zum Thema „Sucht“ und einige Kommunen verfügen sogar über einen Arbeitskreis „Sucht“. Aber auch Empfehlungen für Selbsthilfegruppen wie z.B. die Gruppe der anonymen Alkoholiker wurde als externes Hilfsangebot genannt.

Präventive Maßnahmen

Als präventive Maßnahmen wurden verschiedene Ansätze genannt. Hierzu zählen beispielsweise Schulungen für Personalverantwortliche, Erstellung von Flyer, Regelung eines grundsätzlichen Alkoholverbots, zwei mal jährlich ein Seminar zum Thema „Alkohol am Arbeitsplatz“ etc. Aber auch die Schaffung eines guten Betriebsklimas und Gesundheitstage dienen als präventive Maßnahmen in einigen Kommunen.

Kenntnis über das Phänomen „Co-Alkoholismus“

Co-Alkoholiker sind Personen aus dem beruflichen oder privaten Umfeld des Alkoholikers. Die Personen wissen um dessen Alkoholproblem, schirmen den betroffenen ab und helfen bei der Erledigung der Arbeit des Betroffenen. Das Phänomen des Co-Alkoholismus war 55 % der Befragten (83 Personen) bekannt.

Gesetzliche „Null-Promille“-Regelung am Arbeitsplatz

98 Kommunen (65 %) waren für eine gesetzliche „Null-Promille“-Regelung am Arbeitsplatz. Dieser Regelung stimmten alle Sicherheitsfachkräfte (8), 81 % der Suchtberater (13), 68 % der Personalabteilung (56) und 56 % des Betriebsrates (9) zu. Dies zeigt, dass geschulte Fachleute die Gefahren von Alkohol am Arbeitsplatz besonders erkennen.

Zusammenhang zwischen Dienstvereinbarung und Arbeitskreis „Sucht am Arbeitsplatz“

Schließlich wurde auch untersucht, ob es einen Zusammenhang zwischen der innerbetrieblichen Dienstvereinbarung und dem Arbeitskreis „Sucht am Arbeitsplatz“ gibt.

Die Auswertung ergab, dass Kommunen mit einer Dienstvereinbarung haben häufiger auch einen Arbeitskreis Sucht.

Zusammenhang zwischen Dienstvereinbarung und innerbetrieblicher Suchtberatung

Außerdem wurde der Zusammenhang zwischen der innerbetrieblichen Dienstvereinbarung und der innerbetrieblichen Suchtberatung signifikant, d.h. Kommunen mit einer Dienstvereinbarung haben häufiger auch eine innerbetriebliche Suchtberatung.

Zusammenfassung

Auch wenn die vorliegende Untersuchung nicht repräsentativ ist, lässt sich festhalten, dass sich eine Vielzahl von Kommunen bereits intensiv mit dem Thema Alkohol am Arbeitsplatz beschäftigen. Kommunen schließen beispielsweise Betriebsvereinbarungen ab, bieten Arbeitskreise wie „Sucht am Arbeitsplatz“ an, haben innerbetriebliche Suchtberatungsstellen etc.

Die ideale Vorgehensweise das Problem Alkohol am Arbeitsplatz in den Griff zu bekommen:

- Betriebsvereinbarung, die Alkohol am Arbeitsplatz verbietet
- Forderung, dass alle Beschäftigten nüchtern am Arbeitsplatz arbeiten
- Bei Verdacht auf Alkoholkonsum: Umdrehung der Beweislast

Weitere Aktivitäten, die die Problematik Alkohol am Arbeitsplatz angehen, sind notwendig. Im Folgenden werden einige zentrale Aspekte diesbezüglich näher erläutert.

Für die Personalführung ist ein konsequenter und lösungsorientierter Umgang mit alkoholkranken Mitarbeitern von zentraler Bedeutung. Denn Führungskräfte haben die Schwierigkeit, dass sie einerseits eine arbeitsrechtliche Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeitern haben andererseits aber andererseits dem Betroffenen auch Hilfe anbieten müssen.

Um den Umgang mit dem Problem „Alkohol am Arbeitsplatz“ zu verbessern, müssen zusätzliche Suchtberater und Multiplikatoren trainiert werden und lösungsorientierte Mitarbeitergespräche von den Führungskräften durchgeführt werden.

Trainingsveranstaltungen für Multiplikatoren

Von Führungskräften, Personalleiter, Betriebs-/Personalräte etc. wird viel erwartet. Sie sollen Sensibilität für Probleme der Mitarbeiter besitzen, Tabuthemen ansprechen können, Interventionsgespräche führen, Hilfen anbieten und vieles mehr. Um dies zu gewährleisten sind diverse Trainingsmaßnahmen notwendig. Dabei sollen die verantwortlichen Personen lernen ihre betriebliche Rolle in Arbeits- und Gesprächssituationen entsprechend wahrzunehmen. Bezüglich der Trainingsmaßnahmen sollte man hierbei darauf achten, dass Gespräche geübt werden, sich die Personen über den eigenen Standort im Betrieb klar werden, die Beziehung zum abhängigen Mitarbeiter geklärt wird sowie Handlungsblockaden

gelöst werden. Als sinnvolle Trainingsmaßnahmen haben sich in der Vergangenheit innerbetriebliche Trainingsmaßnahmen, die zwei bis drei Tage dauern, bewährt, damit auch Gesprächssituationen trainiert werden können. Bewährt hat sich auch die Hinzuziehung eines trockenen Alkoholikers, der vor der Gruppe einen Erfahrungsbericht abgibt.

Das Mitarbeitergespräch

Im Zentrum der Hilfe am Arbeitsplatz steht das Mitarbeitergespräch. Hierbei gilt der Grundsatz: Je früher und je klarer das Gespräch geführt wird, desto besser ist es für alle Beteiligten. Wichtig ist es hierbei, den Inhalts- und den Beziehungsaspekt des Gespräches zu unterscheiden. Der Betroffene wird als Person wertgeschätzt, in der Sache wird er jedoch mit Tatsachen, mit seinen Verfehlungen konfrontiert. Je konkreter die Beobachtungen und die Beschreibungen des Fehlverhaltens sind um so weniger wird der Betroffene die Möglichkeit haben, sich herauszureden. Alkoholranke Beschäftigte sind krank (im Sinne des Sozialgesetzbuches), jeder Kranke hat aber alles zu tun, um wieder gesund zu werden. Er hat innerbetriebliche Hilfsangebote anzunehmen.

In Abbildung 4 wird ein möglicher Gesprächsleitfaden dargestellt, der strukturiertes Gespräch ermöglicht.

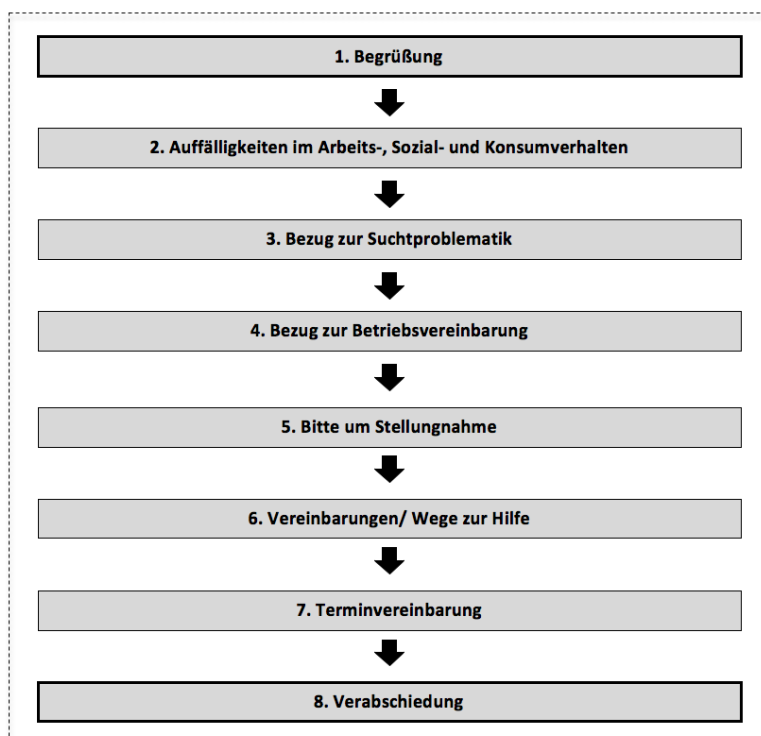


Abbildung 4. Darstellung eines Gesprächsleitfadens nach Jürgen Walter (2009).

Nach der Philosophie der trockenen Alkoholiker ist es „keine Schande alkoholkrank zu sein, aber eine Schande nichts dagegen zu tun“. Deshalb ist jeder Verantwortliche im Unternehmen aufgefordert das Problem Alkohol am Arbeitsplatz (und auch darüber hinaus

bezüglich Medikamente und Drogen) im Sinne des Betroffenen und im Sinne des Unternehmens proaktiv entgegenzuwirken.

Literatur

Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen e.V. Suchtbericht 2010. (www.dhs.de)

ICD-10-WHO Version 2011. Kapitel V - Psychische und Verhaltensstörungen.
(www.dimdi.de)

Walter, J. (2009). Trainerleitfaden und Folien "Alkohol, Drogen, Medikamente am Arbeitsplatz" (www.walter-beratung.de)

Für Unterweisungen zum Thema „Alkohol am Arbeitsplatz“ gut geeignete Medien:

1. „Huber ist überall!“
(www.filmshop.bghm.de → Kategorie: Alkohol)
2. „Zu Risiken und Nebenwirkungen - Alkohol und Arbeit". Ahrens Film, Film- und Fernsehproduktion. (www.ahrens-film.de)
3. „Alkohol am Arbeitsplatz“. Multivision zum Thema Alkohol. DVD, Jürgen Walter Beratungsgesellschaft mbH, 2009 (www.walter-beratung.de)
4. „DAK. Der erste Schritt.“ DAK *direkt* 01801 / 325 325
(www.dak.de)
5. „Restalkohol“. Katholisches Filmwerk GmbH.
(www.filmwerk.de)

Nähere Informationen bei:

Jürgen Walter Beratungsgesellschaft
für Arbeit, Gesundheit, Umwelt und
Verkehr mbH
Lindenstraße 212
40235 Düsseldorf

Tel.: +49 (0) 211 / 69 89 699
Fax: +49 (0) 211 / 69 89 695
eMail: info@walter-beratung.de
Internet: www.walter-beratung.de