



Alkohol *am* Arbeitsplatz – nüchtern betrachtet!

Ein Leitfaden für die Selbstbeobachtung und kollegiale Hilfe

Alkohol *am* Arbeitsplatz – nüchtern betrachtet!

Ein Leitfaden für die Selbstbeobachtung und kollegiale Hilfe

Sehr geehrte Damen und Herren,



Foto: M. König / BMG

auf die Frage „Würden Sie helfen, wenn Sie sehen, dass Menschen in Not sind?“, antworten wir alle mit großer Selbstverständlichkeit ganz klar JA. Aber wie sieht es aus, wenn diese Situation konkret wird? Wie hilflos stehen wir doch da, wenn vor unseren Augen ein Unfall geschieht und wir in unserem Kopf mühevoll das Restwissen vom letzten Erste-Hilfe-Kurs zusammenkramen.

Natürlich kriegen wir das im Notfall irgendwie hin. Gott sei Dank. Es muss sich auch nicht immer gleich um eine dramatische Situation handeln. Seien wir doch ehrlich, im Alltag stehen wir oft vor Situationen, die allzu leicht mit einem beschämten Blick auf den Boden ignoriert werden. Nicht hinsehen, weitergehen, wird sich schon jemand anderes drum kümmern.

Diese Haltung beruht nicht auf einer unsozialen Lebenseinstellung, sie beruht fast ausschließlich auf Unsicherheit. Wie schön wäre es, wenn es griffbereit einen Leitfaden gäbe, der uns in diesen Situationen Richtschnur und Stütze zugleich ist. Für ein immer noch sehr unterschätztes Problem – Alkohol am Arbeitsplatz – gibt es diesen Leitfaden, der ganz bewusst auf kollegiale Hilfe setzt.

Hilfe ist dabei das entscheidende Schlagwort. Ein Betroffener hat mir nach seinem Entzug berichtet, mit das schlimmste in seiner aktiven Trinkerphase sei gewesen, dass niemand rechtzeitig eingegriffen habe. Wertvolle Jahre seines Lebens habe er dadurch verloren. Ein Verlust, der nicht sein muss, wenn das Umfeld, auch das Arbeitsumfeld, zielgerichtet, konsequent und mutig Hilfe anbietet. Wir dürfen nie vergessen: Jeder von uns kann in eine kritische Situation kommen, in der die eigene Kraft nicht reicht, um sich erfolgreich aus ihr zu befreien. Wie gut ist es dann zu wissen, nicht auf sich allein gestellt zu sein.

Ihre

Daniela Ludwig

Drogenbeauftragte der Bundesregierung

Inhalt

Grußwort	Seite 1
Einleitung	Seite 3
Zahlen & Fakten	Seite 4
Was erlaubt ist und was nicht	Seite 5
Handwerk & Führen von Fahrzeugen	Seite 6
Büro & Home-Office	Seite 8
Wie sich ein problematischer Konsum entwickelt	Seite 10
Alkohol-Selbstcheck	Seite 11
Anzeichen eines problematischen Konsums	Seite 12
Tipps für die kollegiale Hilfe	Seite 13
Drei Säulen der Hilfe	Seite 15
Auflösung Selbstcheck	Seite 16

Alkohol und Arbeiten – das passt nicht zusammen!

Und dennoch spielt Alkohol bei Arbeitsunfällen häufig eine Rolle: ExpertInnen schätzen, dass die Betroffenen bei ca. einem Viertel aller Unfälle am Arbeitsplatz unter Alkoholeinfluss stehen. Die Dunkelziffer dürfte noch höher liegen, denn nicht immer wird der Alkohol als Ursache entdeckt!

Diese Broschüre soll Ihnen pragmatisch Hilfestellung und Tipps geben, wie Sie in Ihrem täglichen Berufsleben mit dem Thema „Alkohol“ bewusst umgehen können:

- Zum einen als Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer an Ihrem eigenen Arbeitsplatz,
- und zum anderen als Kollegin oder Kollege, die/der im Arbeitsumfeld mit dem problematischen Umgang mit Alkohol bei anderen konfrontiert sein kann.

Im Mittelpunkt steht immer der Gedanke des verantwortungsvollen Konsums. Verantwortungsvoller Umgang bedeutet, den eigenen Konsum alkoholhaltiger Getränke im Arbeitsumfeld bewusst zu reflektieren, gesetzliche und arbeitsvertragliche Vorgaben zu respektieren und Risiken für sich selbst und KollegInnen im Arbeitsumfeld zu vermeiden. Dies gilt für die neue digitale Arbeitswelt mit neuen Arbeitsformen „Digitaler Nomaden“, das Arbeiten im Home-Office genauso wie für handwerkliche Tätigkeiten, das Bedienen von Maschinen oder Führen von Fahrzeugen.

Auch wenn der verantwortungsbewusste Umgang mit alkoholhaltigen Getränken und damit der Verzicht in bestimmten Situationen für Sie eine Selbstverständlichkeit ist, kann es täglich zu neuen Situationen kommen, in denen Regeln ins Wanken geraten, z. B. bei einer Betriebsfeier, einem Geburtstag oder einem Jubiläum.

Vielleicht geraten Sie selbst unter Stress durch äußere Faktoren wie z.B. die aktuelle Corona-Pandemie, durch Druck am Arbeitsplatz, durch Unsicherheit Ihres Arbeitsplatzes, finanzielle Schwierigkeiten oder durch private Probleme und Sie merken, dass sich Ihr Umgang mit alkoholhaltigen Getränken verändert. Wie sollen Sie dann reagieren? Wie kann man gegensteuern? Vielleicht hat die Kollegin oder der Kollege, die/der sich auffällig verhält, ein ernsthaftes Problem? Vielleicht haben Sie einen Verdacht, aber wissen nicht, wie Sie reagieren sollen?

Genau auf diese Fragen möchte Ihnen die vorliegende Broschüre pragmatische Antworten geben.

Sie kann Sie vielleicht motivieren, Ihren eigenen Umgang mit alkoholhaltigen Getränken im Arbeitsumfeld zu überdenken und Tipps geben, wie Sie einem problematischen Konsum selbst vorbeugen. Sie sollte ermutigen, das Verhalten Ihrer Kollegin/Ihres Kollegen nicht zu verdrängen, nach dem Motto „das geht mich eh nichts an“, sondern genau hinzusehen und ein persönliches Gespräch zu suchen.

Menschen mit Alkoholproblemen brauchen Hilfe. Natürlich muss jeder Betroffene sein Alkoholproblem selbst lösen. Aber KollegInnen können dabei helfen, ein Problem zu erkennen und aktiv anzugehen. Als Arbeitskollegin/Arbeitskollege verbringen Sie möglicherweise mehr Zeit mit der Kollegin/dem Kollegen als die Familie. Das heißt, Sie kennen ihre/seine Gewohnheiten vielleicht sogar noch besser als Freunde und Verwandte, und Ihnen fallen Veränderungen vielleicht sogar früher auf.

Zahlen und Fakten

Was bedeutet eigentlich „alkoholabhängig“ oder „alkoholfährdet“? Wie viel Alkohol ist vertretbar? Wann wird der Konsum problematisch, wann zur Sucht? Diese Fragen sind nicht einfach zu beantworten, denn die Übergänge vom normalen über den problematischen Konsum zur Abhängigkeit sind fließend und für den Laien nicht ohne Weiteres erkennbar. Alkoholabhängigkeit entwickelt sich nicht von heute auf morgen. Man geht von einem Entwicklungszeitraum von mehreren Jahren aus. Der Alkohol bekommt für die Betroffenen im Laufe dieses Zeitraums eine immer größere Bedeutung und bestimmt irgendwann ihr komplettes Denken und Handeln.

Grenzwerte für risikoarmen Alkoholkonsum!

Führende MedizinerInnen raten, pro Tag nicht mehr als 20 g (Frauen) bzw. 30 g (Männer) reinen Alkohols zu sich zu nehmen. Der Konsum innerhalb dieser Grenzen, in Verbindung mit 1 bis 2 Tagen pro Woche, an denen gar kein Alkohol getrunken wird, wird als risikoarm und gesundheitsverträglich eingestuft. Die Deutsche Hauptstelle für Suchtfragen gibt als Grenzwerte für einen risikoarmen Konsum 12 g bei Frauen und 24 g bei Männern an. Oberhalb dieser Grenzen steigt das Risiko für schwerwiegende Erkrankungen.

Getränk | Literangabe | Kalorienangabe

							
BIER	BIERMISCH- GETRÄNKE	WEIN	SEKT	KORN	LIKÖR	WHISK(E)Y	MISCHGETRÄNKE AUF SPIRITUOSENBASIS
0,3 l 135 kcal	0,33 l 122 kcal	0,2 l 143 kcal	0,1 l 84 kcal	0,02 l 37 kcal	0,02 l 49 kcal	0,02 l 50 kcal	0,275 l 280 kcal

Ein kleines Glas alkoholhaltiger Getränke enthält ungefähr 10 g reinen Alkohol. Das entspricht einem kleinen Bier (0,25 l), einem Glas Wein (0,125 l) bzw. Sekt oder 0,04 l Spirituosen (33 % vol)



Rein rechtlich

Verlust des Versicherungsschutzes in der gesetzlichen Unfallversicherung bei Arbeits- und Wegeunfällen

Ist eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter aufgrund einer starken Alkoholisierung nicht in der Lage, wesentliche Arbeitsschritte auszuführen, besteht kein Zusammenhang mehr zwischen der versicherten Tätigkeit und einem Unfall. Da sie/er keine für das Unternehmen förderliche Arbeit mehr verrichtet, handelt es sich auch nicht mehr um eine versicherte Tätigkeit. Trunkenheit schließt also unter Umständen den Unfallversicherungsschutz aus. Hier ist die Chefin/der Chef verantwortlich und fürsorgepflichtig, denn es kann auch für sie/ihn negative Konsequenzen (z. B. Regressansprüche der Versicherung) haben, wenn sie/er nicht einschreitet, obwohl eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter offensichtlich nicht mehr in der Lage ist, weiterzuarbeiten. Der Versicherungsschutz besteht noch, wenn eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter nur einen „alkoholbedingten Leistungsabfall“ hat, aber noch in der Lage ist, eine zweckgerichtete Tätigkeit für das Unternehmen zu verrichten.



Rein rechtlich

Darf ich überhaupt in der Mittagspause etwas trinken?

Trifft die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber für die Mittagspause keine individuellen Regelungen, z. B. im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung, können MitarbeiterInnen diese frei nach ihrem Willen gestalten und auch einmal ein Gläschen trinken. Immer vorausgesetzt, dies beeinflusst nicht die Arbeitsleistung, denn ArbeitnehmerInnen müssen ihre Tätigkeit nach bestem Leistungsvermögen verrichten. Außerdem dürfen sie sich laut den berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften nicht durch den Konsum von Alkohol (oder anderen Drogen) in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden könnten. ArbeitnehmerInnen müssen im Zweifelsfall eigenverantwortlich entscheiden, ob sich ein alkoholhaltiges Getränk negativ auf die bevorstehende Arbeit auswirkt. Bei bestimmten Tätigkeiten, die besondere Konzentration und Aufmerksamkeit verlangen, wie beispielsweise bei feinmechanischen Arbeiten, beim Führen von Fahrzeugen oder bei anstehenden Kundengesprächen, sollten ArbeitnehmerInnen daher besser auch in der Mittagspause verzichten.





Handwerkliche Tätigkeiten und Führen von Fahrzeugen

Laut den berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften dürfen sich ArbeitnehmerInnen nicht durch den Konsum von Alkohol (oder Drogen) in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden könnten. Wenn Sie im handwerklichen Bereich täglich mit Maschinen arbeiten, Fahrzeuge führen oder wenn Ihre Tätigkeit bestimmte körperliche Koordinationsfähigkeiten erfordert, dann sollten Sie eigenverantwortlich auf Alkohol am Arbeitsplatz verzichten.

Verdeutlichen Sie sich immer wieder Ihre Verantwortung gegenüber sich selbst und Ihren KollegInnen.

Rein rechtlich Ist Alkohol am Arbeitsplatz in Deutschland gesetzlich verboten?

Grundsätzlich gibt es in Deutschland kein allgemeines gesetzliches Verbot von Alkohol am Arbeitsplatz. Für einige Berufsgruppen gibt es jedoch individuelle gesetzliche Regelungen:

- Für BerufskraftfahrerInnen gilt z.B. die 0,5 Promilleregelung der Straßenverkehrsordnung (§ 24).
- BusfahrerInnen und TaxifahrerInnen ist es laut der Verordnung über den Betrieb von Kraftunternehmen im Personenverkehr (BOKraft, § 8) untersagt, während des Dienstes und der Dienstbereitschaft alkoholhaltige Getränke zu konsumieren oder eine Fahrt unter der Wirkung von Alkohol anzutreten.



- Gleiches gilt für Gefahrguttransporte laut GGVEB (Gefahrgutverordnung Straße, Eisenbahn und Binnenschifffahrt, § 28).
- Auch im Luftrecht ist geregelt, dass man nicht mehr als Pilotin/Pilot tätig werden darf, wenn man aufgrund von Alkoholenuss in der Wahrnehmung seiner Aufgaben beeinträchtigt ist. Dies kann bereits bei einer geringen Blutalkoholkonzentration der Fall sein. (Gemäß OLG Frankfurt wurden 0,68 Promille bei einem Piloten als grob fahrlässiges Verhalten eingestuft.)
- Für Berufsgruppen, die Verantwortung für andere tragen und bei denen Sicherheit und Konzentration eine große Rolle spielen, wie beispielsweise für ÄrztInnen, wird die 0,0 Promille-Grenze oft individuell im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsvereinbarung geregelt.

Selbstreflektion des eigenen Konsumverhaltens im Home-Office

Nehmen Sie doch diese Broschüre einmal zum Anlass, um Ihr eigenes Alkoholkonsumverhalten zu reflektieren, insbesondere auch in Bezug auf Ihr Arbeitsumfeld. Vielleicht hat sich dieses in den letzten Wochen deutlich gewandelt, weil Sie vermehrt im Home-Office arbeiten, weil der Druck zugenommen hat oder weil sie sich Sorgen um Ihren Arbeitsplatz und Ihre finanzielle Situation machen. Jeder Mensch reagiert anders auf psychische Belastungen. Während die einen sich bewusst gesünder ernähren und auf viel Bewegung achten, neigen andere Menschen zu einem erhöhten Alkoholkonsum.



Wie reagieren Sie auf Stress?

Wenn Sie Anzeichen eines problematischen Alkoholkonsums bei sich selbst wahrgenommen haben, dann zögern Sie nicht, professionelle Hilfe zu suchen, z. B. bei einer der vielen kompetenten Suchtberatungsstellen.

Tipps für ...

Stress-Vorbeugung im Home-Office und sonst im (Arbeits-)Alltag

- Schaffen Sie sich feste Tagesabläufe mit regelmäßigen Zubettgeh- und Aufstehzeiten.
- Legen Sie Ihre Arbeitszeiten genau fest, so als würden Sie ins Büro gehen.
- Trennen Sie Arbeitszeit klar von der Freizeit, auch räumlich, wenn Sie zu Hause die Möglichkeit dazu haben. Verlassen Sie den „Bürobereich“, wenn Sie mit der Arbeit fertig sind.
- Planen Sie Pausen ein und beantworten Sie in dieser Zeit auch keine E-Mails oder andere Nachrichten.
- Beginnen Sie keine neuen Gewohnheiten (z.B. regelmäßig alkoholhaltige Getränke zum Mittagessen), nur weil Sie von zu Hause aus arbeiten und es niemand mitbekommt.
- 1 – 2 alkoholfreie Tage in der Woche geben Ihnen die positive Rückmeldung, dass Sie alles unter Kontrolle haben und verantwortungsvoll mit Alkohol umgehen können (an den anderen Tagen sollten Sie innerhalb der Grenzen eines risikoarmen Konsums bleiben).
- Bewegen Sie sich ausreichend: Rad fahren oder leichtes joggen verringern nachweislich den Stress und beugen Herz-Kreislauf-Erkrankungen vor.
- Wer weniger gestresst ist, hat auch ein geringeres Risiko für einen problematischen Alkoholkonsum.
- Pflegen Sie Kontakte und Hobbys.
- Erlernen Sie Entspannungstechniken wie z. B. Yoga.



Welche Entwicklungsstufen des problematischen Konsums gibt es?

Missbrauchverhalten wird angenommen bei:

- Konsum, der regelmäßig die Grenzwerte für einen risikoarmen Konsum überschreitet,
- Konsum bei unpassenden Gelegenheiten, z.B. bei der Arbeit, im Straßenverkehr,
- sichtbaren Veränderungen der psychischen und/oder physischen Funktionen,
- gezieltem Trinken zum Abbau von Stress, Ängsten und Frustrationen.

Ist meine Kollegin oder mein Kollege oder bin ich selbst alkoholgefährdet?

Welche Anzeichen gibt es für einen problematischen Konsum oder eine Alkoholabhängigkeit?

- Wer nicht jederzeit seinen Alkoholkonsum steuern kann,
- Wer mit dem Trinken nicht mehr aufhören kann,
- Wer die Kontrolle über seinen Alkoholkonsum verliert, ... ist abhängig, ist krank!

Zentrale Merkmale

Zentrale Merkmale der Alkoholabhängigkeit sind:

- **Der Kontrollverlust.** Die/der Betroffene kann seinen Umgang mit alkoholhaltigen Getränken nicht mehr kontrollieren. Sie/er trinkt regelmäßig mehr und öfter als sie/er sich vorgenommen hat. Zudem kommt es immer wieder auch zu Alkoholkonsum bei unpassenden Gelegenheiten.
- **Die Abstinenzunfähigkeit.** Die/der Betroffene kann nicht mehr auf alkoholhaltige Getränke verzichten. Versuche, gar nichts zu trinken, scheitern immer wieder. Der Verzicht auf alkoholhaltige Getränke führt zu körperlichen und seelischen Beeinträchtigungen wie z.B. Nervosität, Unruhe, Schweißausbrüchen, Zittern und kann bis hin zu lebensbedrohlichen Herz-Kreislauf- oder Atembeschwerden führen.



1. Wie oft trinken Sie Alkohol?
2. Wie viel alkoholhaltige Getränke konsumieren Sie üblicherweise an einem Tag, an dem Sie trinken?
3. Wie oft trinken Sie 6 oder mehr alkoholhaltige Getränke bei einem Anlass?
4. Wie oft ist es Ihnen im letzten Jahr passiert, dass Sie mit dem Trinken nicht mehr aufhören konnten, nachdem Sie einmal damit begonnen hatten?
5. Wie oft im letzten Jahr konnten Sie einer Verpflichtung nicht nachkommen, weil Sie getrunken hatten?
6. Wie oft im letzten Jahr brauchten Sie am Morgen nach einer durchzechten Nacht Alkohol, um wieder auf die Beine zu kommen?

7. Wie oft haben Sie sich im letzten Jahr nach Ihrem Alkoholkonsum schuldig gefühlt oder hatten ein schlechtes Gewissen?
 8. Wie oft hatten Sie im letzten Jahr einen Filmriss und konnten sich nicht mehr an den Ausgang des vergangenen Abends erinnern?
 9. Wurden Sie selbst oder eine andere Person aufgrund Ihres Alkoholkonsums jemals verletzt?
 10. Hat eine Verwandte/ein Verwandter, eine Freundin/ein Freund, eine Ärztin/ein Arzt oder eine andere Person aus einem Heilberuf jemals Bedenken zu Ihrem Trinkverhalten geäußert oder Ihnen empfohlen, weniger zu trinken?
- Eine Auflösung zu Ihren Antworten finden Sie auf Seite 16.

Quelle: „Alcohol Use Disorders Identification Test“. WHO



Rein rechtlich

Bereits 1968 urteilte das Bundessozialgericht: „Alkoholabhängigkeit ist eine Krankheit.“

Die Anerkennung der Alkoholabhängigkeit als Krankheit ist für die Betroffenen sehr wichtig, denn sie sind als Kranke arbeitsrechtlich und versicherungstechnisch abgesichert: Ihr Kündigungsschutz ist verbessert und sie können auf Kosten der Kranken- bzw. Rentenversicherung professionelle Hilfe in Anspruch nehmen.

Diese Merkmale können auf ein riskantes Konsumverhalten hindeuten

Woran kann ich erkennen, ob meine Kollegin/mein Kollege Alkoholprobleme hat? Es ist nicht einfach, Alkoholprobleme am Arbeitsplatz eindeutig und ohne Zweifel festzustellen. Als Kollegin/Kollege ist es auch nicht Ihre Aufgabe, eine Alkoholsucht zu diagnostizieren und eindeutig zu erkennen.

Wenn Sie einige der aufgelisteten Auffälligkeiten regelmäßig beobachten, kann eine Alkoholgefährdung oder bereits eine Suchterkrankung vorliegen. Einzelne Anzeichen treten allerdings nicht unbedingt nur im Zusammenhang mit Alkoholproblemen auf und lassen daher keinen eindeutigen Rückschluss auf ein Alkoholproblem zu.

Arbeitsverhalten

- häufige Kurzerkrankungen ohne ärztliches Attest, die durch Dritte entschuldigt werden,
- Angebote des Betroffenen, Fehltage gegen Urlaub aufzurechnen,
- starke Leistungsschwankungen,
- fehlerhafte Arbeitsergebnisse und Arbeitsrückstände,
- mangelnde Konzentrationsfähigkeit,
- auffallende Unzuverlässigkeit,
- häufiges Entfernen vom Arbeitsplatz,
- unregelmäßiger Arbeitsbeginn und Überziehen der Pausen,
- am Arbeitsplatz ist Alkohol verfügbar, manchmal auch nur versteckt,
- unglaubliche Entschuldigungen auch durch Dritte,
- auch im Video-Chat im Home-Office zeigen sich eventuell Merkmale eines problematischen Konsums, allerdings weniger deutlich.

Die nachfolgenden Merkmale könnten allerdings Anhaltspunkte für das Vorliegen einer Alkoholproblematik sein. Sie kann sich im Arbeitsalltag in verschiedenen Bereichen manifestieren: im Arbeitsverhalten, im Sozialverhalten und im äußeren Erscheinungsbild.

Sozialverhalten

- starke Stimmungsschwankungen,
- aggressives Verhalten, besonders bei geäußelter Kritik,
- auffallende Nervosität (Zittern), Reizbarkeit,
- unangemessene Aktivität, Geselligkeit,
- Selbstüberschätzung, Leugnen der eigenen Fehler,
- häufige Suche nach Trost, Mitleid und Verständnis für private Probleme bei einzelnen Kontaktpersonen,
- Präsenz bei allen Gelegenheiten, zu denen Alkohol getrunken wird,
- Vermeidung von Gesprächen über Alkohol,
- Bagatellisierung der eigenen Trinkmengen.

Äußeres Erscheinungsbild

- Vernachlässigen der Körperpflege und Kleidung,
- aufgedunsenes Gesicht, gerötete Gesichtsfarbe, glasige Augen,
- verlangsamte oder undeutliche Sprache (Lallen),
- häufige Schweißausbrüche,
- übermäßige Müdigkeit,
- Händezittern,
- Tarnung der Alkoholfahne mit Mundspray, Pfefferminz, reichlich Rasierwasser oder Raumdüften.



Wie kann ich helfen?

Wenn Sie das Öffnen Auffälligkeiten im Arbeitsverhalten, im Sozialverhalten oder im äußeren Erscheinungsbild feststellen, sollten Sie die Kollegin/den Kollegen auf Ihren Verdacht offen ansprechen. Sehen Sie nicht weg und drücken Sie Ihre Sorgen aus.

Kaschieren Sie nicht aus Mitleid die Fehler gegenüber Vorgesetzten und übernehmen Sie nicht regelmäßig Teile der Arbeit, damit die Probleme unentdeckt bleiben. Finden Sie den Mut, unangenehme Dinge direkt anzusprechen. Und geben Sie sich nicht der Illusion hin, dass es „irgendwann einmal besser wird“. Solange die/der Betroffene keinen Grund dafür sieht, ihr/sein Verhalten im Umgang mit alkoholhaltigen Getränken zu ändern, wird sie/er es auch nicht tun. Geben Sie Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen Anlass, ihr/sein Verhalten zu ändern. In diesem Fall helfen Sie tatsächlich am besten, indem sie nicht helfen.

Sie können und sollen nicht die Suchtberatung ersetzen. Aber Sie können indirekt helfen: Durch frühes Erkennen und richtige Unterstützung können Sie dazu beitragen, dass aus einem problematischen Konsum keine Abhängigkeit wird und von der/dem Betroffenen eine fachkompetente Hilfe/Therapie in Anspruch genommen wird.

Auf mögliche Alkoholprobleme einer Kollegin/eines Kollegen zu reagieren heißt nicht, sie/ihn zu verraten!

Im Gegenteil: Ihre offene und ehrliche Ansprache kann helfen, denn Alkoholmissbrauch am Arbeitsplatz kann ein Kündigungsgrund sein. Und bedenken Sie immer: Eine nicht behandelte Alkoholproblematik bedeutet nicht nur einen Verlust von Lebensqualität für die Betroffene/den Betroffenen und ihr/sein Umfeld, es bedeutet auch den Verlust von Lebenszeit, denn Menschen, die Alkohol missbräuchlich konsumieren oder gar abhängig vom Alkohol sind, leben deutlich kürzer.

Es ist ganz wichtig, behutsam vorzugehen

Beobachten Sie die/den möglicherweise Betroffene/Betroffenen über einen längeren Zeitraum. Ein einmaliger Kater der Kollegin oder des Kollegen ist noch kein sicherer Beweis dafür, dass ein Alkoholproblem vorliegt. Häufen sich solche Ereignisse aber, so ist Aufmerksamkeit geboten. Machen Sie sich dabei klar, dass die überwiegende Mehrheit der BundesbürgerInnen maßvoll mit Alkohol umgeht. Wer das tut, der bekommt selten oder nie einen Kater. Es ist also nicht „normal“, immer wieder verkaterter zu sein.

In jeder Stadt gibt es spezielle Beratungsstellen für Suchtfragen. Man findet sie im Internet unter den Anschriften der Wohlfahrtsverbände oder unter den Stichworten psychosoziale Beratungsstelle, Suchtberatungs- oder Drogenberatungsstelle.

Bedenken Sie bei allem, was Sie tun, wie schnell Gerüchte entstehen und behandeln Sie das Thema „Alkoholkonsum“ äußerst sensibel und diskret. Reden Sie **nicht** mit anderen **über** Ihre Kollegin/Ihren Kollegen, reden Sie **direkt mit** Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen!



Die folgenden drei Schritte können Ihnen helfen, ein Gespräch mit einer betroffenen Kollegin/einem betroffenen Kollegen zu führen:

1. Schritt: Vertrauen aufbauen

- Suchen Sie eine passende Gelegenheit, bei der Sie ungestört mit der/dem Betroffenen reden können, am besten unter vier Augen oder bei einem persönlichen Telefonat.
- Weisen Sie Ihre Kollegin/Ihren Kollegen darauf hin, welches auffällige Verhalten Sie bei ihr/ihm beobachtet haben (Fehlzeiten, Pausenüberschreitungen, nicht-erfüllte Aufgaben, die andere ausgleichen müssen, offensichtliche Trunkenheit am Arbeitsplatz). Dabei sollten Sie nur solches Verhalten ansprechen, das Ihnen selbst aufgefallen ist. Argumentieren Sie nicht mit Gerüchten oder Beobachtungen anderer.
- Äußern Sie klar Ihren Verdacht und Ihre Sorge in Bezug auf ihren/seinen Umgang mit alkoholhaltigen Getränken.
- Machen Sie der/dem Betroffenen deutlich, dass sie/er das Alkoholproblem nur lösen kann, wenn sie/er bereit ist, sich helfen zu lassen. Bieten Sie ihr/ihm bei den nächsten Schritten Ihre Unterstützung an.

Bieten Sie Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen eine Chance zur Veränderung, indem Sie Probleme und Auffälligkeiten offen und direkt ansprechen. Denn so helfen Sie ihr/ihm möglicherweise, schneller zu der Erkenntnis zu kommen, dass sie/er ihren/seinen Umgang mit alkoholhaltigen Getränken überdenken und ändern muss. Es ist ein Zeichen von Mut und Stärke, wenn die/der Betroffene bereit ist, zur Lösung ihres/seines Problems fachliche Unterstützung in Anspruch zu nehmen.

- Nennen Sie Hilfsangebote für Betroffene im Betrieb oder bieten Sie der Kollegin/dem Kollegen Hilfe dabei an, eine geeignete Beratungsstelle zu finden.

2. Schritt: Konsequent handeln

- Kündigen Sie an, welche Konsequenzen Sie ziehen, wenn Ihre Kollegin/Ihr Kollege ihr/sein Verhalten nicht ändert (z. B. Einbeziehung der Vorgesetzten, der Personalabteilung oder des Betriebsrates, Umzug in ein anderes Büro etc.).

3. Schritt: Kontakt halten, konsequent bleiben

- Bleiben Sie in Kontakt mit der Kollegin/dem Kollegen, indem Sie weitere Gespräche anbieten.
- Fragen Sie zwischendurch auch immer wieder einmal nach, wie es der Kollegin/dem Kollegen geht.
- Geben Sie Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen eine positive Rückmeldung, wenn Sie bemerken, dass sie/er sich tatsächlich um eine Änderung des Verhaltens bemüht.
- Leiten Sie die angekündigten Konsequenzen auf jeden Fall ein, wenn die Kollegin/der Kollege Ihre gemeinsamen Vereinbarungen nicht einhält.

Helfen Sie ihr/ihm dabei. Geben Sie diese Broschüre auch an Betroffene weiter. In größeren Unternehmen stehen für weitergehende intensive Beratung die betriebliche Sozialberatung, der betriebliche Suchtbeauftragte oder der betriebsärztliche Dienst zur Verfügung. Führungskräfte sind geschult im professionellen Umgang mit solchen Situationen. Es ist kein Verrat, wenn Sie die Vorgesetzten einbeziehen, wenn Sie das Gefühl haben, dass Sie alleine nicht weiterkommen.

,Alcohol Use Disorders Identification Test‘ (AUDIT)

Dieser Fragebogen wurde von der WHO zur Erkennung von riskantem bzw. gefährlichem Alkoholkonsum entwickelt.

	0	1	2	3	4	Punkte
Wie oft haben Sie alkoholhaltige Getränke getrunken?	Nie	Einmal im Monat oder seltener	Zweimal im Monat	Dreimal im Monat	Viermal oder mehr im Monat	
Wie viele Drinks trinken Sie pro Tag?	1 - 2	3 - 4	5 - 6	7 - 8	10 oder mehr	
Wie oft trinken Sie 6 oder mehr Drinks pro Tag?	Nie	Weniger als einmal im Monat	Einmal im Monat	Einmal in der Woche	Mehr oder weniger täglich	
Wie oft hatten Sie im letzten Jahr das Gefühl, Sie könnten nicht aufhören zu trinken, wenn Sie angefangen hatten?	Nie	Weniger als einmal im Monat	Einmal im Monat	Einmal in der Woche	Mehr oder weniger täglich	
Wie oft konnten Sie im letzten Jahr nicht das tun, was von Ihnen erwartet wurde, weil Sie Alkohol getrunken hatten?	Nie	Weniger als einmal im Monat	Einmal im Monat	Einmal in der Woche	Mehr oder weniger täglich	
Wie oft brauchen Sie schon morgens ein alkoholhaltiges Getränk, weil Sie (am Abend) vorher schon stark getrunken hatten?	Nie	Weniger als einmal im Monat	Einmal im Monat	Einmal in der Woche	Mehr oder weniger täglich	
Wie oft haben Sie im letzten Jahr nach dem Alkoholtrinken Gewissensbisse gehabt oder sich schuldig gefühlt?	Nie	Weniger als einmal im Monat	Einmal im Monat	Einmal in der Woche	Mehr oder weniger täglich	
Haben Sie sich auch schon nicht mehr an die Ereignisse der Nacht zuvor erinnern können, weil Sie Alkohol getrunken hatten?	Nein	Ja, aber nicht in den letzten 12 Monaten			Ja, in den letzten 12 Monaten	
Hat Ihnen ein Verwandter, Freund oder Arzt geraten, Ihren Alkoholkonsum zu verringern?	Nein	Ja, aber nicht in den letzten 12 Monaten			Ja, in den letzten 12 Monaten	
Total Punkte						

8 – 15 Punkte weisen auf einen übermässigen Alkoholkonsum hin.

16 – 19 Punkte deuten auf eine ernsthaftere Problematik hin und bedingen eine Beratung/Therapie.

20+ Punkte deuten auf eine Alkoholabhängigkeit hin, die sicher weiter abgeklärt werden sollte.

,Alcohol Use Disorders Identification Test‘ (AUDIT), modifiziert für den Gebrauch in deutschsprachigen Ländern (nach Babor u. Grant 1989).

Herausgeber

„Arbeitskreis Alkohol und Verantwortung“ des BSI

Urstadtstraße 2, 53129 Bonn

Tel.: 0228 53994-0, Fax: 0228 53994-20

E-Mail: info@bsi-bonn.de

Internet: www.spirituosen-verband.de

www.massvoll-geniessen.de

Fachliche Beratung

Dr. Wolfgang Settertobulte,

Gesellschaft für angewandte Sozialforschung (GE-F-A-S)

Konzept und Gestaltung

KESSLER! Kommunikationsberatung

Internet: www.kessler-kommunikation.de