

Am Arbeitsplatz:

nüchtern.



Punkt nüchternheit.

VERANTWORTUNG SETZT DIE GRENZE

Neben den illegalen Suchtmitteln wie Marihuana oder Kokain sind es vor allem „legale“ bzw. gesellschaftlich akzeptierte Drogen wie Medikamente und Alkohol, die weit verbreitet sind. Etwa 90 Prozent der erwachsenen Bevölkerung trinken Alkohol. Schätzungsweise 2 bis 2,5 Millionen Menschen sind so stark von Alkohol abhängig, dass sie eine Therapie brauchen, weitere 4 bis 5 Millionen sind sogenannte Problemtrinker. Etwa ein Drittel von ihnen sind Frauen. Dagegen sind beim Medikamentenmissbrauch doppelt so viele Frauen wie Männer betroffen.

Dieses Informationsblatt behandelt schwerpunktmäßig Fragen im Zusammenhang mit Alkoholkonsum. Die Aussagen gelten aber ebenso bei der Einnahme von Drogen und im weiteren Sinne bei Medikamenten, wenn die Gefahr besteht, dass Leistungsfähigkeit und Reaktionsvermögen eingeschränkt sind.

Aus dem Alkoholgenuß wird ein Missbrauch,

- ▶ wenn in Situationen, die absolute Nüchternheit erfordern, getrunken wird oder
- ▶ wenn das Trinkverhalten nicht mehr kontrolliert werden kann und sich eine Abhängigkeit entwickelt.

Menschen mit Alkoholproblemen sind überall in der Arbeitswelt und auf allen Hierarchieebenen zu finden. Alkoholmissbrauch von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hat wesentliche Auswirkungen auf das Betriebsklima, die Arbeitssicherheit, Produktivität und Arbeitsabläufe. Führungskräfte, Personalabteilungen, Betriebs- und Personalräte sowie Kolleginnen und Kollegen sind gefordert zu handeln. Alkoholprobleme sollten weder verdeckt, vertuscht noch verschwiegen werden. Ebenso wenig hilfreich ist eine Stigmatisierung des Problems. Wichtig ist es jedoch, Probleme frühzeitig wahrzunehmen und einen Lösungsprozess in Gang zu setzen. Ein offener und ehrlicher Umgang hilft, das Betriebsklima zu verbessern.

Nüchtern am Arbeitsplatz

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Alkohol bedeutet, in bestimmten Situationen nüchtern zu bleiben.

Die Idee der „Punktnüchternheit“ akzeptiert Alkohol als Genussmittel, setzt sich aber für einen Alkoholverzicht in manchen Situationen und bei bestimmten Personengruppen ein. Punktnüchternheit ist demnach angezeigt

- ▶ am Arbeitsplatz,
- ▶ im Straßenverkehr,
- ▶ für Kinder und Jugendliche,
- ▶ während der Schwangerschaft und Stillzeit und
- ▶ wenn Medikamente eingenommen werden.

Die Wirkung von Alkohol

Alkohol ist ein Nervengift. In geringen Mengen wirkt es beruhigend bis einschläfernd. Alkohol dämpft die Gehirnfunktionen, die Hemmungen und Ängste steuert und wird deshalb auch als anregend und stimmungsverbessernd empfunden. Bei stärkerem Konsum kommen andere Wirkungen hinzu: Körperwärme, Atemfrequenz und Verdauungstätigkeit nehmen ab, der Blutdruck sinkt und die motorischen Reflexe werden langsamer.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

„gesundheit!“

Punktnüchternheit:

Teil einer guten Betriebskultur

Zahlreiche Personen erscheinen regelmäßig nicht nüchtern am Arbeitsplatz. Sie trinken zu festlichen Anlässen, in den Pausen oder heimlich. Im Sinne der Forderung nach Punktnüchternheit stellt Alkoholkonsum am Arbeitsplatz in jedem Fall einen Alkoholmissbrauch dar – egal ob eine Abhängigkeitserkrankung vorliegt oder nicht.

Neuere Ansätze der betrieblichen Suchtprävention gehen davon aus, dass die meisten Alkoholprobleme im Betrieb von Risikokonsumenten verursacht werden, die vor oder während der Arbeit trinken, ohne alkoholabhängig zu sein.

Innerhalb des Betriebs muss unmissverständlich klar gemacht werden, dass Arbeiten in nüchternem Zustand erwartet wird. Denn Beschäftigte, die unter Alkoholeinfluss arbeiten,

- ▶ sind in ihrer Aufmerksamkeit und ihrem Leistungsvermögen beeinträchtigt,
- ▶ reagieren verzögert, machen vermehrt Fehler und haben eine eingeschränkte Leistungskraft,
- ▶ gefährden ihre eigene Sicherheit und die anderer Personen,
- ▶ haben erhöhte Fehlzeiten und sind häufiger krank,
- ▶ belasten Kolleginnen und Kollegen durch Mehrarbeit,
- ▶ verursachen Schäden an Material und Maschinen,
- ▶ schaden dem Image ihrer Firma und
- ▶ verletzen den Arbeitsvertrag, weil sie nicht in der Lage sind, die arbeitsvertraglich vereinbarten Leistungen zu erbringen.

Punktnüchternheit am Arbeitsplatz ist gefordert. Dies verträgt keine Doppelbotschaften wie Alkoholverkauf am Automaten oder in der Kantine.

Es dürfen auch weiterhin Betriebsfeiern, Dienstjubiläen oder runde Geburtstage im Kollegenkreis mit Alkohol gefeiert werden. Allerdings nicht zu jeder beliebigen Tageszeit, sondern nur, wenn danach nicht mehr gearbeitet werden muss. Auch auf den sicheren Heimweg ist dabei zu achten.

Suchtfördernd:

Stressfaktoren am Arbeitsplatz

Betriebe haben großen Einfluss darauf, ob sich Arbeitsbedingungen, Betriebsklima und Organisation der Arbeit gesundheitsfördernd oder gesundheitlich belastend auswirken. Belastende Arbeitsbedingungen können im Allgemeinen auch suchtfördernd wirken. Dazu zählen insbesondere:

- ▶ unzureichende äußere Arbeitsbedingungen (Lärm, Hitze, große körperliche Anforderungen),
- ▶ hoher Leistungs- und Termindruck,
- ▶ fehlende Pausen und Überstunden,
- ▶ Schichtarbeit,
- ▶ dauernde Über- oder Unterforderung und Monotonie,
- ▶ schlechtes Betriebsklima, Konflikte und Mobbing,
- ▶ unklare Anforderungen und Versagensängste,
- ▶ Arbeitsplatzunsicherheit und Angst vor Arbeitslosigkeit.

Ab 0,5 Promille, das entspricht einem Glas Bier oder Wein, verdoppelt sich das Risiko, in einen Unfall verwickelt zu werden. Ab 1,0 Promille ist es 10-mal so groß. Punktnüchternheit beim Arbeiten sollte daher auch ohne Alkoholverbot eine Selbstverständlichkeit sein.

Alkoholmissbrauch

Co-Abhängigkeiten fördern den Alkoholmissbrauch

Partner/in vertuscht

Freunde ignorieren das Problem

Personalchef/in duldet

Kolleg/innen verharmlosen

Arzt/Ärztin nimmt Verantwortung ab

Umgang mit Alkoholproblemen im Betrieb

Was kann der Arbeitgeber tun?

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber, für Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten bei der Arbeit zu sorgen und diese zu verbessern. Als suchtmindernde Faktoren im Arbeitsleben gelten:

- ▶ ein gutes Betriebsklima,
- ▶ soziale Unterstützung im Team,
- ▶ verlässliche Absprachen,
- ▶ positive Rückmeldungen über geleistete Arbeit und
- ▶ geregelte Arbeitszeiten, ausreichende Pausen und der Verzicht auf häufige Überstunden.

Was können Betroffene tun?

Innerhalb des Betriebes können sie sich an eine Sozialberatung, die ehrenamtlichen Suchtkrankenhelfer oder an eine bestehende Sucht- oder Selbsthilfegruppe wenden.

Örtliche Gesundheitsämter, Behörden und Betriebe haben spezielle Beratungsstellen für Suchtkranke und Suchtgefährdete eingerichtet. Die dort tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterliegen der Schweigepflicht.

Und auch außerhalb des Betriebes gibt es verschiedene Hilfsangebote und Therapiemöglichkeiten:

- ▶ Selbsthilfegruppen,
- ▶ ambulante Therapieangebote,
- ▶ vollstationäre Kurzzeittherapie (8 Wochen),
- ▶ vollstationäre Langzeittherapie (3 bis 6 Monate).

Was können Vorgesetzte tun?

Punktnüchternheit am Arbeitsplatz zu etablieren ist Aufgabe von Führungskräften. Auf akute Alkoholisierung müssen Vorgesetzte sofort reagieren, da sie den

Arbeitseinsatz verantworten. Sie sollten Betroffene nach Hause schicken und dafür sorgen, dass diese dort sicher ankommen.

Bei alkoholbedingten Arbeitsunfällen ist der Versicherungsschutz sehr schnell gefährdet. Das gilt auch für den Arbeitsweg. Vorgesetzte, die eine alkoholisierte Person arbeiten lassen, vernachlässigen ihre Fürsorgepflicht. Im Falle eines Unfalls haften sie u. U. für die Folgen – möglicherweise machen sie sich durch ihr Versäumnis strafbar. Daher brauchen Vorgesetzte Schulung und Unterstützung. Wenn alkoholbedingte Probleme mit Mitarbeitern frühzeitig angesprochen werden, können oft gute Ergebnisse erzielt werden. Die Basis der Gespräche ist allerdings eine grundsätzliche Wertschätzung, die dem/der Betroffenen entgegengebracht wird.

Was können Betriebs- und Personalräte tun?

Angehörige der betrieblichen Interessenvertretung sollten sich an der Entwicklung von Strukturen beteiligen, die Punktnüchternheit als Teil der Betriebskultur fördern.

Das bedeutet, eine Kultur des Hinsehens statt des Wegschauens zu fördern. Eine alkoholfreie Kultur sollte angestrebt werden, die klar und unmissverständlich für alle Betriebsangehörigen in allen Situationen zählt.

Was können Kolleginnen und Kollegen tun?

Für Kolleg/innen von Alkoholkranken ist es wichtig, sich nicht mit in die Sucht zu verstricken. Es ist kein Zeichen von Solidarität, die Arbeitsausfälle von alkoholisierten Kolleg/innen durch eigene Mehrarbeit aufzufangen. Dieses Verhalten trägt dazu bei, Suchtprobleme zu ignorieren, zu bagatellisieren und zu verheimlichen.

Wenn sich im Kollegenkreis die Anzeichen für eine Abhängigkeitserkrankung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin häufen, sollten diese darauf angesprochen werden. In jedem Fall sollte mit dem oder der Betroffenen geredet werden und nicht über ihn oder sie.

Betroffene sind auf Reaktionen aus ihrem Umfeld angewiesen. Viele können sich erst dann eingestehen, dass sie Hilfe brauchen, wenn andere den Mut haben, sie direkt anzusprechen und ihnen ihren Zustand vor Augen zu führen. Wenn Sie planen, mit Ihrem Vorgesetzten über das Alkoholproblem eines Kollegen zu sprechen, informieren Sie zuvor den oder die Betroffene.

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Verbindliche Regelungen schaffen Klarheit. Unter dem Motto „helfen statt kündigen“ haben viele Betriebe eine Betriebs- oder Dienstvereinbarung abgeschlossen, die den Umgang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz regelt.

Teil dieser Vereinbarungen ist in vielen Fällen eine Interventionskette zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitern. Diese besteht aus aufeinanderfolgenden Maßnahmen, Hilfsangeboten und Konsequenzen. Im Rahmen der Interventionskette können Alkoholprobleme angesprochen und Hilfsangebote aufgezeigt werden. Ziel ist es, die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter zu unterstützen, Diskriminierung abzubauen und die betroffene Person wieder in den Betrieb zu integrieren.

Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe im Betrieb

Arbeitsgruppen der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe beraten und entscheiden über Hilfsangebote für Betroffene. Zur Arbeitsgruppe der Betrieblichen Suchtkrankenhilfe gehören Vertreter der Geschäftsführung, der Personalabteilung und der Mitarbeitervertretung, Suchtbeauftragte, der Betriebsärztliche Dienst, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Schwerbehindertenvertretung und Frauenbeauftragte.

Viele ehemalige Abhängige haben sich zu ehrenamtlichen Suchtkrankenhelfern ausbilden lassen. Aufgrund ihrer eigenen Suchterfahrung sind sie mutmachende Beispiele für die Überwindung der Sucht.

Die Arbeit der nebenamtlichen oder professionellen Suchtkrankenhelfer entbindet jedoch die Vorgesetzten nicht von ihrer Verantwortung. Professionelle Beratung ist wichtig, ebenso wie ein klares Führungsverhalten.

In der Praxis erweist es sich als sinnvoll, Angebote zur innerbetrieblichen Hilfe nicht auf Sucht zu begrenzen. Bei etwa einem Drittel der Problemstellungen in der betrieblichen Sozialberatung geht es um Sucht. Weitere Themen sind Konfliktberatung, Schuldnerberatung sowie familiäre und psychische Probleme. Krisen können mit Suchtmittelmissbrauch einhergehen, müssen es aber nicht.

Was können Angehörige tun?

Angehörige sind besonders gefährdet, ein Co-Verhalten zu entwickeln und zu versuchen, die Folgen eines problematischen Alkoholkonsums oder einer Abhängigkeitserkrankung aufzufangen.

Sie sollten nicht mithelfen, das Fehlen oder die Verspätung zu entschuldigen. Damit machen sie die Probleme des Risikokonsumenten oder Abhängigen zu ihren eigenen und schaden dem Betroffenen und sich selbst. Auch für Angehörige gibt es professionelle Hilfe und Selbsthilfegruppen.

Was tun?

Gesamtgesellschaftliche Probleme verlangen gesamtgesellschaftliche Lösungen. Punktnüchternheit zu vertreten bedeutet, Stellung zu beziehen, zu handeln und eine gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema Alkohol auf möglichst vielen Ebenen anzustreben.

Seit über 10 Jahren arbeiten deshalb im Land Bremen mehr als 150 institutionelle Partner aus den Bereichen Politik, Wirtschaft, Gesundheit, Gesellschaft und Kultur im Bremer Aktionsbündnis »Alkohol – Verantwortung setzt die Grenze« zusammen, die Punktnüchternheit befürworten. Dazu gehört auch die Arbeitnehmerkammer.

Zudem gibt es in Bremen und Bremerhaven ein gut ausgebautes Netz von kommunalen und caritativen Einrichtungen und Selbsthilfegruppen, die Hilfestellung anbieten. In vielen Betrieben gibt es das Angebot einer Sozialberatung vor Ort.

Dies ist eine gute Voraussetzung für Betroffene, Angehörige und Dritte Unterstützung und Hilfestellung zu erhalten, die einen genussvollen und verantwortungsvollen Umgang mit Alkohol möglich machen.

Ansprechpartner in Bremen und Bremerhaven

Bremer Aktionsbündnis „Alkohol – Verantwortung setzt die Grenze“
www.bremer-aktionsbuendnis.de

Suchtberatung des Sozialpsychiatrischen Dienstes Kriseninterventionsdienst:

Tel. 0421 / 790 333 33
Regionale Beratungsstellen:
Bremen-Süd: Tel. 0421 / 222 13-0
Bremen-Mitte: Tel. 0421 / 361 11 55 66
Bremen-West: Tel. 0421 / 222 14 10
Bremen-Ost: Tel. 0421 / 408 18 50
Bremen-Nord: Tel. 0421 / 66 06 12 34

Suchtberatungszentrum der AWO Bremerhaven

Tel. 0471 / 340 21
www.awo-bremerhaven.de

Anonyme Alkoholiker

Bremen: Tel. 0421 / 1 92 95
Bremerhaven: Tel. 0471 / 1 92 95
www.anonyme-alkoholiker.de

Psychoziale Beratungs- und Behandlungsstelle für Suchtkranke / Drogenabhängige Caritasverband Bremen e. V.

Tel. 0421 / 3 35 73-114
www.caritas-bremen.de

Guttempler in Bremen und Bremerhaven

Tel. 0421 / 3 96 13 94
www.guttempler.de

Hilfe und Informationen

Überregional

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung, Köln

Tel. 0221 / 89 20 31
www.bzga.de

Deutsche Hauptstelle für Sucht- fragen e. V., Hamm

Tel. 02381 / 90 15-0
www.dhs.de

Beratung für Interessenvertretungen im Land Bremen

Mitbestimmung und Technologie- beratung der Arbeitnehmerkammer Bremen

Bürgerstr. 1, 28195 Bremen
Tel. 0421 / 36 30 1-962

Friedrich-Ebert-Str. 3,
27570 Bremerhaven
Tel. 0471 / 922 35-31

Eine Liste mit aktuellen Informationen und weiteren Adressen finden Sie unter www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheits oder erhalten Sie in unseren Geschäftsstellen.



Arbeitnehmerkammer
Bremen

„gesundheit!“

> Impressum

**Am Arbeitsplatz:
nüchtern.**

**überarbeitete
Ausgabe 14/2011
Juni 2011**

„gesundheit!“ wird herausgegeben von der Arbeitnehmerkammer Bremen und erscheint unregelmäßig. „gesundheit!“ gibt Gesundheitstipps und informiert Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über Themen und aktuelle Entwicklungen in der Gesundheitspolitik, die die Mitglieder der Arbeitnehmerkammer betreffen. Kammermitglieder mit KammerCard erhalten „gesundheit!“ kostenlos bei allen Geschäftsstellen der Arbeitnehmerkammer. Wenn Sie weitere Informationen wünschen, rufen Sie uns an: Arbeitsschutz- und Gesundheitspolitik: Barbara Reuhl 0421 / 363 01-991, Carola Bury 0421 / 363 01-990
Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen
gesund@arbeitnehmerkammer.de, www.arbeitnehmerkammer.de
Nachdruck nur mit Genehmigung der Arbeitnehmerkammer Bremen

Weitere Titel dieser Reihe

- ▶ Mutter-Kind-Kur*
- ▶ gut sehen und Bildschirmarbeit
- ▶ Burn-out – ausgebrannt
- ▶ Sommerhitze in Arbeitsräumen
- ▶ Sonne und Hitze – Arbeiten im Freien
- ▶ Hautschutz im Beruf
- ▶ Bildschirmarbeitsverordnung
- ▶ Hören und Lärm im Beruf
- ▶ Rücken*
- ▶ Mobbing – was tun?
- ▶ Arbeitsweg
- ▶ Behinderung am Arbeitsplatz

- ▶ Stimmbelastungen im Beruf
- ▶ Stress abbauen
- ▶ Zuzahlungen und Belastungsgrenzen
- ▶ Ernährungstipps für Berufstätige
- ▶ Beruf und Pflege vereinbaren
- ▶ und weitere aktuelle Themen

* auch in russischer Sprache

Alle Infos auch als PDF unter:
www.arbeitnehmerkammer.de/gesundheits