

Prost, Herr Kollege?
Zum Wohl, Frau Kollegin?

Alkohol am Arbeitsplatz -

Ein Thema nicht nur für die Fastenzeit

- Ein Wort zuvor
- Ein Angebot des Caritasverbandes
- Ein Fragebogen für Kolleginnen und Kollegen
- Ein Konzept
- Fragen und Hilfen

Ein Wort zuvor

Meistens schweigt man, manchmal munkelt man, offen gesprochen wird selten darüber: Alkoholismus am Arbeitsplatz.

Schätzungen gehen dahin, dass 5 % aller arbeitenden Menschen alkoholabhängig sind. Sie leiden an einer Krankheit, die gesellschaftlich hochtabuisiert ist und deren Probleme häufig minimalisiert werden. Menschen, die alkoholkrank sind, brauchen Hilfe, Unterstützung und Solidarität. Solidarität heißt nicht, Stützen und Verschweigen, sondern Hilfe, Konfrontation und Konsequenz.

Alkoholismus ist ökonomisch **und** sozial teuer: Die Leistungen des Alkoholikers sind eingeschränkt, Fehl- und Ausfallzeiten erhöhen sich, Betreuungsintensitäten wachsen, Verwaltungsaufwand entsteht und Arbeits- oder Wegeunfälle treten hinzu. Alkoholismus am Arbeitsplatz führt meistens zu sozialen Konflikten der Mitarbeitenden untereinander: Er schädigt das Image. Alkoholismus am Arbeitsplatz kannte früher nur zwei Alternativen: Das Verschweigen oder den konsequenten Herauswurf.

Heute wissen die Fachleute, dass es um „konstruktiven Druck“ auf den Alkoholiker geht, dass dieser konstruktive Druck immer unterfangen werden muss durch die Versprechen, dass die Lebensbasis (der Arbeitsplatz!) nur dann auf Dauer nicht gefährdet hat, wenn der Kranke bereit ist, seine Krankheit therapeutisch zu bekämpfen.

Fragebogen für Kolleginnen und Kollegen

1. Machen Sie sich Gedanken über das Trinkverhalten Ihrer Kollegin/Ihres Kollegen?
2. Waren Sie insgeheim schon darüber erschrocken, wann und wie viel Ihre Kollegin/Ihr Kollege trinkt?
3. Hat Ihre Kollegin/Ihr Kollege schon häufiger erfolglos versprochen, mit der Trinkerei aufzuhören?
4. Beeinflusst das Trinkverhalten Ihrer Kollegen/Ihres Kollegen die Arbeit?

5. Benutzen Sie manchmal „faule“ Ausreden gegenüber Freunden, Verwandten, Kollegen oder Vorgesetzten, um das Trinken Ihrer Kollegin/Ihres Kollegen zu verbergen?
6. Streitet Ihre Kollegin/Ihr Kollege ab, Schwierigkeiten wegen der Trinkerei zu haben, da er „nur ein oder zwei kleine“ Bierchen trinkt?
7. Kommt es schon mal vor, dass Ihre Kollegin/Ihr Kollege sich nicht mehr erinnern kann (Filmriss, Blackout), was während einer Trinkphase tatsächlich passiert ist?
8. Vermeidet Ihre Kollegin/Ihr Kollege geschickt Gespräche über Alkohol und die Schwierigkeiten, die durch die Trinkerei entstehen?
9. Versucht Ihre Kollegin/Ihr Kollege, bestimmte Personen oder Ereignisse für sein Trinkverhalten verantwortlich zu machen, um sich so zu rechtfertigen?
10. Haben andere Kolleginnen/Kollegen Angst vor Ihrer Kollegin/Ihrem Kollegen?
11. Ist Ihre Kollegin/Ihr Kollege schon im alkoholisierten Zustand Auto gefahren?
12. Müssen Sie damit rechnen, dass Ihre Kollegin/Ihr Kollege im angetrunkenen Zustand ausfallend oder aggressiv gegen Sie wird?
13. Sind Sie schon mal von anderen angesprochen worden, weil Ihre Kollegin/Ihr Kollege außergewöhnlich viel trinkt?
14. Gibt es Zeiten, wo Ihre Kollegin/Ihr Kollege sein Verhalten bitter bereut und erfolglos schwört, sich zu verändern?
15. Verträgt Ihre Kollegin/Ihr Kollege in letzter Zeit weniger Alkohol als früher?

Eskalation durch konstruktiven Druck

Erstes Gespräch

- Anwesend: Vorgesetzter.
- Die arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen werden benannt.
- Hinweis auf Hilfs- und Beratungsangebote.
- Ankündigung eines nächsten Gespräches, falls keine Änderung erfolgt.

Zweites Gespräch

- Anwesend: Vorgesetzter, der Mitarbeiter, ggf. der Personalleiter und ein Vertreter der MAV.
- Die arbeitsrechtlichen Pflichtverletzungen werden benannt.
- Benennung der arbeitsrechtlichen Konsequenzen.
- Ankündigung einer schriftlichen Abmahnung bei erneuter Auffälligkeit.
- Hinweis auf Hilfs- und Beratungsangebote.
- Vereinbarung eines nächsten Termins zur Prüfung.

Drittes Gespräch

1. Anwesend: Vorgesetzter, der Mitarbeiter, ggf. der Personalleiter und einer Vertreter der MAV.
2. Benennung der fortbestehenden Pflichtverletzungen.
3. Aushändigung der angekündigten Abmahnung.
4. Hinweis auf Hilfs- und Beratungsangebote.
5. Ankündigung einer zweiten schriftlichen Abmahnung und weiterer arbeitsrechtlichen Maßnahmen durch den Personalleiter, wenn es zu keiner Verhaltensänderung kommt.
6. Vereinbarung eines neuen Termins zur Prüfung.

Führt die Eskalation zu keiner Verhaltensänderung bzw. Aufnahme einer Therapie, so wird die **Kündigung** angedroht bzw. mitgeteilt mit dem Hinweis, des Versprechens einer Neueinstellung **nach** einer Alkoholtherapie.

Fragen und Hilfen

Im Bistum Hildesheim gibt es eine Reihe von Hilfsangeboten für Alkoholranke.

- Die Suchtberatungsstellen (z.B. der Caritas).
- Für Rückfragen, Unterstützung oder Hilfe steht auch die Hauptabteilung Personal/Verwaltung im Bischöflichen Generalvikariat in Hildesheim zur Verfügung.