



Im Dunkeln oder sichtbar: 7,9 Millionen der 18- bis 64-jährigen Menschen in Deutschland konsumieren Alkohol in gesundheitlich riskanter Form.

JOANA LOPES / IMAGO

Es war nicht zu übersehen, dass die Kollegin zu viel trank: Morgens hatte sie manchmal eine Fahne, am Nachmittag wirkte sie fahrig und machte Fehler. In ihrem Büro roch es nach Wein. Erst wurde über sie hinter vorgehaltener Hand geredet, dann schickte ihr Vorgesetzter sie mehrfach nach Hause, weil er sie für nicht arbeitsfähig hielt.

Schließlich fasste sich ein Mitglied des Betriebsrats ein Herz und sprach sie an. „Ich habe den Eindruck, es geht dir nicht gut und du hast ein Problem mit Alkohol“, sagte die Betriebsrätin nach langem Small Talk. Die Betroffene blickte sie groß an und verneinte entschieden, zu trinken. Die Betriebsrätin forderte sie freundlich auf, sich helfen zu lassen und eine Entziehungskur zu machen. Doch die Kollegin wehrte sich. Nach mehreren gravierenden Fehlern erhielt sie eine Abmahnung und schließlich eine Kündigung. Bei den Kollegen blieben Hilflosigkeit und ein schlechtes Gewissen.

TABUISIERTE KULTURDROGE

Marc Pestotnik kennt viele solcher Geschichten, denn Alkohol am Arbeitsplatz ist ein häufiges Problem. Er ist Referent und Teil des Leitungsteams der Fachstelle für Suchtprävention Berlin und hält regelmäßig Schulungen für Fachkräfte zum Thema. „Alkohol ist unsere Kulturdroge“, sagt er, es gebe eine hohe Zahl an Konsumierenden und Menschen, die alkoholabhängig seien. „Fast jeder kommt mal mit diesem Thema in seinem sozialen Umfeld in Kontakt“, sagt er.

Häufig werde es hingenommen und lange nicht angesprochen. „Man nimmt es wahr, deckelt es aber. Denn riskanter Konsum und Suchterkrankungen sind in unserer Gesellschaft weiterhin stark tabuisiert“, sagt er. Kollegen schafften einen Schonraum für die Betroffenen und übernahmen Aufgaben für sie. Sie sollten – trotz ihres Alkoholproblems – im Betrieb gehalten werden. Hintergrund seien zum Beispiel der Fachkräftemangel, lange Ausfallzeiten bei Behandlung einer Suchterkrankung, während derer kein Ersatz eingestellt wird, oder dass Stellen wegfallen, wenn jemand gekündigt wird.

Sich so zu verhalten, sei zu kurzfristig gedacht, sagt Pestotnik. Es gehe darum, die Betroffenen anzusprechen und Hilfe anzubieten. „Das muss in jedem Fall in wertschätzender Weise geschehen, nicht mit Vorwürfen“, rät er. Reizworte oder Diagnosen wie „Ich glaube, du bist Alkoholiker“ seien zu vermeiden.

Verräterische Fahne

Wenn Menschen trinken, zeigt sich das oft auch am Arbeitsplatz. In der Situation sind Kollegen und Vorgesetzte gefordert. Doch das Problem wird häufig nicht adressiert

MECHTHILD HENNEKE

Besser sei es, konkrete Beobachtungen zu nennen oder Sorge auszudrücken. Formulierungen wie „In letzter Zeit habe ich dich ganz anders erlebt als früher“ oder „Ich meine, eine Alkoholfahne gerochen zu haben, bin mir aber nicht sicher; ich mache mir Sorgen um dich und deine Gesundheit“ würden eher ins Gespräch führen. Auch Menschen, die riskant konsumieren, also etwa regelmäßig am Wochenende zu viel trinken, sind für Arbeitgeber problematisch. Zum einen kann bei diesen die Arbeitsleistung nachlassen, wenn sie verkatert zur Arbeit kommen.

Findet der Alkoholkonsum in der Freizeit statt, haben Arbeitgeber keine Möglichkeit dagegen vorzugehen. Wenn die Arbeitsleistung aber leide, sollten Arbeitgeber dies ansprechen. Dazu zählt bei Personen, die Kundenkontakt haben, übrigens auch das äußere Erscheinungsbild. Schätzt der Arbeitgeber den Arbeitnehmer als nicht arbeitsfähig ein, hat er das Recht, diesen nach Hause zu schicken – Lohnausfall kann die Folge sein, sagt Pestotnik.

Aus gesetzlicher Sicht gibt es kein Verbot, am Arbeitsplatz Alkohol zu trinken. „Dieses kann aber, genauso wie ein Rauchverbot, durch den Arbeitgeber erfolgen“, sagt Lorenz Mayr, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin – etwa durch einen Aushang oder im Intranet. Ist so ein Verbot ausgesprochen, besteht Klarheit. Einen Mitarbeiter von Arbeitgeberseite zu sanktionieren, weil er trinkt, ist aber nur unter engen Voraussetzungen möglich.

„Gibt es ein Alkoholverbot und ein Arbeitnehmer verstößt dagegen, kann eine Abmahnung erteilt werden“, sagt Mayr. Das ist auch bei Fehlleistungen auf der Arbeit der Fall. Nach einer Abmah-

nung kann unter Umständen gekündigt werden. Klassische Beispiele für eine fristlose Kündigung sind der Chirurg, der betrunken operiert und Schaden anrichtet, oder ein Berufsfahrer, der unter Alkoholeinfluss einen Unfall begeht.

Anders ist die Rechtslage, wenn ein Arbeitnehmer sich selbst als alkoholkrank deklariert. „Dann muss ihm die Möglichkeit zu einem Entzug gegeben werden“, sagt Mayr. Nach dem Entzug müsse der

Arbeitgeber beobachten, ob dieser erfolgreich war und wie sich das auf die Arbeitsqualität und eventuelle Fehlzeiten auswirkt.

„Bei krankheitsbedingten Kündigungen werden generell Fehlzeiten von mindestens drei Jahren angeschaut“, sagt Mayr. Bei einer Alkoholerkrankung sei die Betrachtung aber komplexer. Erst wenn mit hoher Wahrscheinlichkeit vorauszu-sehen ist, dass eine Besserung nicht eintritt, sei eine krankheitsbedingte Kündigung möglich. Diese lande nicht selten vor Gericht.

MUT ZUM ANSPRECHEN STÄRKEN

Um den Umgang mit dem Thema Alkohol in Betrieben zu verändern, hat die Fachstelle für Suchtprävention Berlin vor fast 20 Jahren das Programm Prev@WORK ins Leben gerufen, das neben der Vorbeugung von Sucht auch den Erhalt der psychischen Gesundheit in den Fokus nimmt. Es werden Seminare für Führungskräfte und Auszubildende angeboten, aber auch Trainer und Trainerinnen ausgebildet – bereits gut 450 bundesweit. „Wir wollen eine Kultur des Hinschauens etablieren und das Thema enttabuisieren“, sagt Pestotnik, „wir wollen ermutigen, den ‚rosa Elefanten‘ anzusprechen.“



Versteckspiel: In der Jackentasche oder Schublade – der Stoff ist immer dabei. DREAMTIME/IMAGO

STELLENMARKT

DIENSTLEISTUNGEN / WEITERE BERUFE

Hausmeister gesucht!!! (m/w/d)
Wenn Sie z.B. zurzeit als Handwerker tätig sind, Ihnen der Job aber oft zu anstrengend ist... Teilen Sie Ihre Zeit selbst ein und betreuen unsere Objekte berlinweit! Hausmeistertätigkeit mit Kleinreparaturen und wenn Sie mehr können und wollen auch mit mehr! Langfristige Festanstellung in Voll- oder Teilzeit, ein krisensicherer Arbeitsplatz wartet auf Sie. Rufen Sie uns an, dann können wir alles Weitere besprechen: 0172/3166452 oder 030/7430467-15; Hetzer Immobilien GmbH, Kaiser-Wilhelm-Str. 17, 12247 Berlin, mail: ilonka.muenkner@hetzer-immobilien.de

Machen Sie mehr aus Ihrem Testament.
Zwei Beispiele einen Schulabschluss.
kinder not hilfe
kindernothilfe.de/testament
marco.holmann@kindernothilfe.de

TECHNISCHE BERUFE

SHK-Monteur (m/w/d), Einsatzort: Hoppegarten/Berlin, Start: ab sofort. Krisensicherer Job mit Perspektive, faire Vergütung, starkes Team und exklusive Mitarbeiterrabatte. Kontakt: Tomas Becker, 0172 7816081, Mail: tomas.becker@diwa-gruppe.de. Jetzt bewerben und Teil unseres Teams werden!

Alleskönner.

Ihr Anzeigenmarkt der Berliner Zeitung

Anzeigenannahme (030) 2327 - 50

Berliner Zeitung