

- Das erste Gespräch mit Herrn Müller, in dem Sie ihn auf die Auffälligkeiten in seiner Arbeitsausführung und auf seine Pflichtverletzungen hingewiesen haben, hatte offensichtlich keine Wirkung. Die Auffälligkeiten bestehen weiter. Sollen Sie ihn nun einfach kündigen?

Als zweckmäßig im Umgang mit suchtmittelauffälligen MitarbeiterInnen hat sich die **Einführung und Einhaltung eines sogenannten Stufenplans** erwiesen. Vereinfacht handelt es sich dabei um eine vorher definierte Anzahl von Gesprächsterminen mit der betroffenen Person mit jeweiliger Zielvereinbarung und Zielkontrolle an deren oberster Stufe die Kündigung steht. Wichtig dabei ist, dass dieser Stufenplan allen Betriebsangehörigen bekannt ist.

- Warum ist Herrn Müllers problematischer Umgang mit Alkohol erst jetzt aufgefallen? Wäre es nicht besser gewesen, wenn schon zu einem früheren Zeitpunkt eingeschritten worden wäre?

Vielfach wird aus falsch verstandener Hilfsbereitschaft und aus sogenanntem kollegialen Umgang die von Alkoholauffälligkeiten betroffene Person von der Kollegenschaft nicht auf das Problem angesprochen. Meist werden die Arbeitsaufgaben der alkoholisierten Person übernommen und so das Problem vor den Vorgesetzten gedeckt. Man spricht in diesem Zusammenhang von „Co-Abhängigkeit“. Für die/den alkoholauffällige(n) MitarbeiterIn wird damit das Problem aber nicht gelöst. Im Gegenteil: Ohne spürbaren konstruktiven Druck von außen sieht sie/er meist keinen Grund, das Verhalten zu ändern oder mit geeigneten Mitteln gegen die Erkrankung vorzugehen.



Wir können helfen.

Bei Suchtproblemen
in Betrieben.



VORSICHT.
Eine **FIRMA** ist ein *spannendes* Unternehmen.
Wo **viele** zusammen **arbeiten**, entsteht
auch **viel Stress**. Und manche *glauben*, dem **Druck**
standhalten zu **können**, wenn sie **trinken**.
Sucht ist kein privates Problem.
Rechtzeitig etwas dagegen zu unternehmen, nützt der ganzen Firma. Wir helfen dabei.

Sehr geehrte Betriebsinhaberin,
sehr geehrter Betriebsinhaber,
liebe Führungskraft,

im betrieblichen Alltag kommt es immer wieder durch
Substanzmissbrauch – hauptsächlich Alkohol – zu Problemen.

Einerseits stellen MitarbeiterInnen mit einer Suchtproblematik eine unmittelbare Gefahr für sich selbst, ihre KollegInnen und möglicherweise sogar für Ihre KundInnen dar, andererseits entstehen für Ihr Unternehmen Kosten in Form von bis zu 16-mal höheren Fehlzeiten am Arbeitsplatz und bis zu 3,5-mal höherer Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen. Nicht zu beziffern sind zusätzliche Kosten durch Produktionsausfälle und unzufriedene Kunden. Aufgrund dieser Faktoren entstehen für Ihren Betrieb Kosten von ca. 25% des Bruttolohns der von überhöhtem Suchtmittelkonsum betroffenen MitarbeiterInnen.

Für Sie als Führungskraft ist deshalb eine klare Vorgehensweise im Umgang mit Suchtmittelproblematiken in Ihrem Unternehmen wichtig. Diese umfasst sowohl das zeitgerechte unmittelbare Ansprechen der auffälligen Person, die Anwendung einer ver-einheitlichten Vorgehensweise (Stufenplan) im Anlassfall sowie Regelungen zum Umgang mit Suchtmitteln im Betrieb allgemein.

Der vorliegende Handlungsleitfaden soll Sie dabei unterstützen, im Anlassfall richtig zu reagieren und somit Ihrem Betrieb Kosten und den betroffenen MitarbeiterInnen Leid zu ersparen.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über

- Rechliche Grundlagen zum Suchtmittelgebrauch im Betrieb
- Erkennen der akuten bzw. andauernden Beeinträchtigung
- Ansprechen der betroffenen Person anhand eines Gesprächsleitfadens
- Suchtförderndes Verhalten im Betrieb
- Hilfsangebote für Betroffene

Die Vorgehensweise wird anhand eines anschaulichen Beispiels verdeutlicht.

- Wir vom SuchTeam unterstützen Sie bei der Umsetzung dieser Maßnahmen und der Schulung und Sensibilisierung Ihrer MitarbeiterInnen!
- Für nähere Informationen zum Thema Sucht und betrieblicher Alltag besuchen Sie bitte auch unsere Homepage: www.suchteam.at

Rechtliche Grundlagen

Nüchternheitsgebot der Beschäftigten (§ 15 Abs. 4 ASchG):
„Arbeitnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgift in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden können.“

Fürsorgepflicht des Betriebs (§3 und § 6 ASchG, § 18 AngG):
„Arbeitnehmer, von denen dem Arbeitsgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Arbeitnehmer gefährden könnten, dürfen mit diesen Arbeiten nicht beschäftigt werden.“ (§6 Abs. 3 ASchG)

Vorgehensweise im Anlassfall – Schritt für Schritt

- *Ihr Lagerist, Herr Müller, benimmt sich auffällig. Ist er alkoholisiert oder hat er heute einen schlechten Tag?*

Anzeichen, die auf einen Alkohlmissbrauch oder eine Alkoholabhängigkeit hindeuten sind:

- **Körperliche Anzeichen:**
„Fahne“, Atemreineriger, glasige Augen, Schwitzen, Zittern, Sprache, Gang, vernachlässigtes Aussehen
- **Trinkverhalten:**
Schnelles, hastiges Trinken, untypische Trinksituationen, bagatellisieren der Trinkmenge, heimliches Trinken, demonstratives Vermeiden von Alkohol
- **Umfeld/Sozialverhalten:**
Stimmungsschwankungen, Rückzug, Isolation, private Probleme, Überangepasstheit, ausweichendes Verhalten, Rechtfertigungen, fadenscheinige Ausreden
- **Arbeitsverhalten:**
Leistungsveränderung, Fehleinschätzungen, Unzuverlässigkeit, Übernahme von zusätzlichen Aufgaben, Beschwerden
- *Sie haben festgestellt, dass Sie Herrn Müller auf Grund Ihrer Fürsorgepflicht (siehe oben) nicht mehr arbeiten lassen können. Was sind die nächsten Schritte?*

Objektivieren Sie Ihren Verdacht durch Beiziehen von weiteren MitarbeiterInnen.

Sprechen Sie die betroffene Person an, teilen Sie sie zu ungefährlichen Arbeiten ein. Sollte dies nicht möglich sein, schicken Sie die Mitarbeiterin / den Mitarbeiter nach Hause, vereinbaren Sie einen Tag (unbezahlten) Urlaub. Wichtig ist bei akuter starker Beeinträchtigung für eine sichere Heimfahrt zu sorgen, z. B. indem Sie für die Person ein Taxi rufen.

Protokollieren Sie die Vorfälle.

- *Es bleibt nicht bei einem einmaligen „Ausrutscher“. Herr Müller ist in seiner Arbeitszeit wiederholt alkoholisiert. Wie gehen Sie damit um?*

Das **Ansprechen von Suchtmittelproblemen** ist der erste Schritt einer effizienten Problemlösung. In einem frühen Stadium des Missbrauchs kann, alleine durch das Ansprechen des Problems durch Vorgesetzte, bereits eine nachhaltige Veränderung erzielt werden.

Bei selten geführten Gesprächen mit unangenehmen Inhalten besteht die Gefahr, dass sie bei ungenügender Vorbereitung wenig erfolgreich verlaufen.

Dieser Leitfaden soll Ihnen bei der **Vorbereitung und Strukturierung des Gesprächs** helfen.

- 1 Was ist das Ziel des Gesprächs?
Kurzfristig? Langfristig?
- 2 Welche Verhaltensweisen oder Vorfälle geben Anlass zur Besorgnis bzw. zur Beanstandung? Fehlzeiten, Leistung, Verhalten...
- 3 Wie soll sich der/die MitarbeiterIn zukünftig verhalten?
Erwartungen?
- 4 Welche Konsequenzen gibt es, wenn das Verhalten nicht geändert wird? Gibt es einen Stufenplan, den Sie als Grundlage für Ihr Gespräch heranziehen können?
- 5 Welche Hilfsangebote gibt es?
- 6 Welche Reaktionen erwarten Sie von dem/von der MitarbeiterIn im Gespräch?
- 7 Welche innere Einstellung hilft Ihnen, um klar in das Gespräch gehen zu können?
- 8 Wie wollen Sie das Gespräch gestalten?
- 9 Welche Vereinbarung soll zum Abschluss des Gesprächs getroffen werden?