

BETRIEBLICHE SOZIALARBEIT: ALKOHOL IM BETRIEB

– Möglichkeiten der Intervention –

1. Wenn der Arbeitgeber das Gefühl hat, ein Mitarbeiter sei Alkoholiker, so sollte er das Problem möglichst früh offen ansprechen. Ein wohlgemeintter Hinweis bei passender Gelegenheit kann manchmal viel bewirken. Daneben empfiehlt es sich, einen Fachberater einzuschalten und sich Hilfe zu holen.
2. Ändert der Betroffene sein Verhalten nicht, muss ihn der Chef – ggf. in Absprache mit dem Betriebsrat – gezielt ansprechen. Vorherige Notizen – auffälliges Verhalten, Fehler, Leistungsabfall – sind nützlich.
3. Es muss klar herausgestellt werden, dass man einen Zusammenhang zwischen Arbeitsabfall und Alkoholmissbrauch sieht und der Arbeitsplatz für den Fall, dass sich keine positive Änderung abzeichnet, als gefährdet anzusehen ist.
4. Fällt der Angesprochene trotz allem in seine alten Angewohnheiten zurück, so ist eine schriftliche Abmahnung mit Zielvereinbarung die Folge. Das heißt: Der Angesprochene muss sich verpflichten, innerhalb einer bestimmten Frist eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen. Der Arbeitgeber verzichtet darauf, das Arbeitsverhältnis zu lösen, wenn künftig nichts mehr zu beanstanden ist. Erst wenn diese Bemühungen erfolglos bleiben, wird gekündigt.
5. Nach einer Therapie muss mit Rückfällen gerechnet werden. Es muss im Betrieb allgemein bekannt sein, dass der Betroffene keinen Alkohol mehr trinken darf, und es muss von den Kollegen darauf Rücksicht genommen werden.

Quelle: Vereinigte Innungskrankenkasse Schleswig-Holstein, 1996