

# BGM\* und Führung

## Der Interventionsstufenplan als Handlungsleitfaden bei Alkoholproblemen

\*Betriebliches Gesundheitsmanagement

### Hintergrund

#### Alkoholprobleme in Deutschland im Setting Arbeit

- private oder berufliche Gründe können ursächlich sein
- jeder 5.-10. Beschäftigte (inkl. Führungskräften) weist branchenübergreifend riskanten Alkoholkonsum oder -missbrauch auf
- jede 6.Kündigung ist alkoholbedingt
- Beschäftigte mit Alkoholproblemen
  - leisten 25 % weniger, sind 3 mal länger krankgeschrieben und fehlen 16 mal häufiger kurzzeitig
  - sind 3,5 mal häufiger in Arbeitsunfälle verwickelt, denn schon ab 0,3 ‰ sinkt die Aufmerksamkeit

(Barmer GEK & DHS, 2010, S. 1+6+16)  
(DHS, 2015, S.12)  
(Plackov, 2015)



#### Rechtliche Vorgaben

Ein gesetzliches Alkoholverbot bei der Arbeit besteht für die meisten Berufe nicht. Aber Beschäftigte, die nicht in der Lage sind, eine Arbeit für sich und andere sicher auszuführen, dürfen keine Tätigkeiten übertragen bekommen (§ 7 DGUV Vorschrift 1). Weiterhin haben ArbeitgeberInnen Beschäftigten gegenüber eine Fürsorgepflicht. Sie sind verpflichtet die Arbeit durch Maßnahmen so zu gestalten, dass sich weder physische noch psychische Gefährdungen ergeben (§ 3-5 ArbSchG). (DHS, 2015, S.16f.)

→ Alkohol in der Arbeitswelt gefährdet Arbeitssicherheit, Gesundheit und stört Arbeitsabläufe

→ Führung übernimmt Verantwortung für sicher gestaltete Arbeitssysteme und -abläufe

### Welche Handlungsmöglichkeiten haben Führungskräfte, das Arbeitssystem vor Alkoholmissbrauchsfolgen zu schützen?

### Methode

Literaturrecherche mit Schneeballsystem. Suche im beluga-Katalog, Datenbank SpringerLink und Suchmaschine google. Schlagwörter: Alkohol am Arbeitsplatz, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Suchtprävention, Alkohol und Führung, Wienemann, Führung und Gesundheit. Benutzte Hauptquelle: Suchtprobleme am Arbeitsplatz - Eine Praxishilfe für Personalverantwortliche (DHS, 2015). Ergänzendes Experteninterview mit Bauunternehmer Krzysztof Krezel am 06.12. 2015 als begleitendes Videomaterial zum Poster.

### Ergebnisse

Stufenplan	Beteiligte	Hilfsangebote	Sanktionen
1. Intervention	Vorgesetzte/r betroffene Person <sup>1</sup>	Informationsmaterial, Hinweis auf interne/externe Beratung, Rückmeldegespräch	keine
2. Intervention	Vorgesetzte/r BR-Mitglied <sup>1</sup> Suchtbeauftragte/r <sup>1</sup> betroffene Person <sup>1</sup>	Aufforderung zur Kontaktaufnahme mit der Suchtberatung, Rückmeldegespräche	keine
3. Intervention	Vorgesetzte/r BR-Mitglied <sup>1</sup> Suchtbeauftragte/r <sup>1</sup> Personalabteilung betroffene Person <sup>1</sup>	Auflagen: Aufsuchen der Suchtberatung, Rückmeldegespräche	Abmahnung (sofern die Voraussetzungen dafür vorliegen)
4. Intervention	wie bei 3. Intervention	schriftliche Auflage, eine Beratungsstelle aufzusuchen, Fallbegleitung, regelmäßige Rückmeldegespräche	wie bei 3. Intervention
5. Intervention	wie bei 3. Intervention	sofortige Einleitung einer Therapie, ggf. Angebot der Wiedereinstellung nach einer Therapie, Rückmeldegespräche	Androhung bzw. Einleitung des Kündigungsverfahrens

Tab. 1: Interventionsstufenplan bei Suchtmittelbedingten Auffälligkeiten, eigene Darstellung nach Wienemann, 2012, S. 231  
<sup>1</sup> betroffene Person muss mit der Teilnahme einverstanden sein

### Handlungsmöglichkeiten zu Alkohol im Setting Arbeit

#### Gesundheitsförderung und Prävention

- Belastungen am Arbeitsplatz reduzieren
- zielgruppenspezifische Sensibilisierung, u.a. Azubis, Führungskräfte
- externe/interne Sozialberatung
- Personal-/Dienstvereinbarung
  - Regelung des Alkoholkonsums während der Arbeitszeit
  - Regelung von Interventionen und Wiedereingliederung

#### Interventionen

- bei Auffälligkeiten
  - Fürsorgegespräch: betroffene Person mit direkter/m Vorgesetzten
  - Ziel: Vernachlässigung von Arbeitspflichten vorbeugen
- bei Vernachlässigung von Arbeitspflichten
  - Klärungsgespräch: betroffene Person mit direkter/m Vorgesetzten
  - Ziel: Unterstützungsangebote aufzeigen, Erwartungen bzgl. weiteren Arbeitsverhaltens benennen
- bei direktem Zusammenhang zwischen Problemen und Alkohol
  - angetrunkene Person vom Arbeiten abhalten und sicheren Weg nach Hause gewährleisten
  - Interventionsstufenplan (Tab.1)
  - ggf. Wiedereingliederung nach § 84 SGB IX

(DHS, 2015, S. 42-61 + S.110-128)  
(Wienemann, 2012, S. 227-232)  
(Wienemann & Schumann, 2011, S. 6+30)

### Diskussion

Führungskräfte sind verpflichtet ihrer Fürsorgepflicht nachzugehen. Dienstvereinbarungen können Maßnahmen der Gesundheitsförderung, des Arbeitsschutzes und der Wiedereingliederung für alle im Betrieb transparent darstellen. Zwar entscheiden Beschäftigte über ihr Trinkverhalten selbst, doch kann Führung Verhältnisse schaffen, die offensive Thematisierungen im Unternehmen ermöglichen. Vorgehensweisen wie der Interventionsstufenplan helfen Führungskräften, vertragliche Arbeitspflichten empathisch einzufordern, ohne Betroffene zu bemitleiden oder herabzusetzen. Gespräche im Stufenplan binden Betroffene partizipativ ein und stärken ihre Eigenverantwortung. Die strukturierte Verfahrensweise beinhaltet Analyse, Durchführung und Wirkungsüberprüfung, ist leicht umsetzbar und entspricht damit der guten Praxis des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der Austausch mit befreundeten Unternehmen, Innungen und Kontakt zu Berufsgenossenschaften und Krankenkassen kann Unterstützung bieten. Eine Anwendung auf andere stoffgebundene Abhängigkeitserkrankungen ist möglich.