



Sucht und Arbeitswelt – Handeln statt Wegschauen

In den letzten Jahren hat die Zahl der Anfragen und Vermittlungen von Betrieben bezüglich Suchtmittel konsumierender Mitarbeiter in Beratungsstellen stetig zugenommen.

Das ist Ausdruck der Tatsache, dass ca. 5 – 10 % der Mitarbeiter eines Betriebes alkohol- und medikamentenabhängig sind bzw Alkohol in einem Ausmaß konsumieren, das massiv gesundheitsschädlich ist. Immer mehr rücken jedoch auch die betriebsinternen Probleme mit Menschen, die von illegalisierten Substanzen abhängig sind, in den Mittelpunkt des Interesses.

Dieses Interesse ist vor allem auf zwei Faktoren zurück zu führen.

Zum einen beläuft sich der wirtschaftliche Schaden für österreichische Unternehmer auf rund 3 Millionen Euro täglich, auf die gesamte Volkswirtschaft bezogen sind das etwa 730 Millionen Euro pro Jahr. Dieser Schaden entsteht dadurch, dass ein süchtiger Mitarbeiter nur mehr ca 75% der Normalarbeitsleistung erbringt und 3,5 Mal mehr Arbeitsunfälle pro Jahr verursacht (bei ca. 30% aller Arbeitsunfälle ist Alkohol im Spiel). Zudem sind abhängige Mitarbeiter drei Mal häufiger im Krankenstand und fehlen 16 Mal öfter am Arbeitsplatz als ihre Kollegen.

Zum anderen erzeugen diese Arbeitsausfälle bzw. die verminderte Arbeitsleistung natürlich betriebsintern Spannungen und eine Reihe von sozialen und zwischenmenschlichen Problemen. Auf diese wird in den einzelnen Betrieben sehr unterschiedlich reagiert. Entweder wird der betroffene Mitarbeiter sofort gekündigt, d.h. man entledigt sich des Problems – bis zum nächsten Mitarbeiter, denn der kommt bestimmt. Dabei verliert das Unternehmen möglicherweise einen hoch qualifizierten Mitarbeiter.



Ein gänzlich anderes Vorgehen stellt das Ignorieren des Problems dar. Dabei machen KollegInnen den Arbeitsausfall wett, Führungskräfte schauen weg, entschuldigen oder verharmlosen das Problem. So wird der betroffene Mitarbeiter nie mit seiner Suchterkrankung konfrontiert und auch nie vor klare Entscheidungen gestellt, bis nach mehrmaligen Eskalationen der Ruf nach einer schnellen Lösung immer lauter wird.

Bei rechtzeitiger Erkennung und klar festgelegten Interventionen von Seiten der Vorgesetzten und Führungskräfte könnte dagegen zeitgerecht Hilfe angeboten werden, die die Belastung für das Arbeitsumfeld des Betroffenen eingrenzt und den wirtschaftlichen Schaden für das Unternehmen minimiert.

Das kann vor allem mit folgenden Maßnahmen erreicht werden:

- ✓ einer Betriebsvereinbarung Sucht (s. Beilage),
- ✓ Schulung von Führungskräften und Vorgesetzten zur Anwendung derselben (s. Beilage),
- ✓ Informationsveranstaltungen für das gesamte Unternehmen
 - zur Informationsvermittlung,
 - zur Sensibilisierung,
 - um Handlungskompetenz zu erhöhen,
 - zur Etablierung von effizientem Konflikt- und Stressmanagement (s. Beilagen) und
- ✓ den Aufbau eines Hilfesystems für Betroffene durch Kooperation mit professionellen Hilfseinrichtungen.

Eine solche Vorgangsweise hilft Suchterkrankungen frühzeitig zu erkennen, Vorgesetzten das Know-How zur Verfügung zu stellen, um adäquat reagieren zu können, Betroffenen die notwendige Hilfe zukommen zu lassen und allgemein Strukturen zu schaffen, die ein positives Arbeitsklima fördern.