

Was tun, wenn mein*e Kolleg*in trinkt?

Er*sie zittert und auch die Fahne ist nicht zu überriechen: Hat ein*e Kollege*in ein Alkoholproblem, macht das betroffen. Doch wie spricht man es am besten an? Und soll man es dem*der Vorgesetzten sagen?

Der*die Kollege*in riecht morgens verdächtig oft nach Alkohol und wirkt bei der Arbeit oft unkonzentriert, Fehltage nehmen zu. Doch niemand sagt was, zumindest nicht zu ihm*ihr.

Als Suchtmittel Nummer eins in Deutschland ist Alkohol auch am Arbeitsplatz durchaus ein Problem. Die Deutsche Suchthilfe geht davon aus, dass etwa fünf Prozent der Arbeitnehmer*innen alkoholabhängig sind, bei Führungskräften liegt der Anteil sogar bei zehn Prozent. Männer sind etwas häufiger betroffen als Frauen. Alkoholismus tritt in allen sozialen Milieus auf und kann jede*n treffen.

Was tun, wenn man vermutet, dass der*die Mitarbeitende oder gar der*die Vorgesetzte ein Alkoholproblem hat? Wie gelingt es, Betroffenen nicht vor den Kopf zu stoßen? Woran erkenne ich, dass der*die Kollege*in ein Problem hat?

Warnzeichen können ganz unterschiedliche Verhaltensweisen sein – etwa häufiges kurzes Entfernen vom Arbeitsplatz, Kurzeiterkrankungen, zunehmende Fehler, wachsende Unzuverlässigkeit, Nachlassen der Arbeitsleistung. Verhaltensänderungen wie plötzliche Stimmungsschwankungen, Gereiztheit oder sozialer Rückzug können ebenfalls darauf hinweisen, dass ein Alkoholproblem vorliegt. Auch das Äußere kann ein Indikator sein: Zittrige Hände, ein aufgedunsenes und gerötetes Gesicht, ein schwankender Gang oder lallende Sprache sowie eine ungepflegte Erscheinung sind ernst zu nehmen.

Soll ich meine*n Kollegen*in ansprechen?

Je länger Sie warten, desto schwieriger wird die Situation für alle Beteiligten. Zum einen für den*die Betroffene*n, da es für ihn*sie in einem späteren Stadium deutlich schwerer ist, wieder vom Alkohol wegzukommen. Zum anderen für Sie, weil Sie die Arbeit vielleicht mitmachen müssen und zusätzlich belastet werden. Viele Betroffene sagen später, dass ihnen viel erspart geblieben wäre, wenn man sie nur früher darauf angesprochen oder der*die Vorgesetzte eher mit Konsequenzen gedroht hätte.

Es bringt auch nichts, das Verhalten zu vertuschen – etwa indem Sie Mehrarbeit leisten, Fehler decken oder Fehltage rechtfertigen. Das verschlimmert die Situation nur, denn der*die Betroffene sieht so keine Notwendigkeit, das Verhalten zu ändern.

Natürlich können Sie nicht immer sicher sein, dass das Verhalten auf Alkoholmissbrauch zurückgeht. Es ist auch nicht Ihre Aufgabe, dies nachzuweisen. Es genügt der Eindruck, dass bei auftretenden Schwierigkeiten Alkohol dafür verantwortlich sein könnte, um den*die Kollege*in darauf anzusprechen.

Wie spreche ich sie*ihn am besten an?

Sprechen Sie unter vier Augen. Vermeiden Sie es, Vorwürfe zu machen. Reden Sie stattdessen über Ihre Beobachtungen und werden Sie dabei auch konkret: So können Sie Ihre*n Kollegen*in zum Beispiel darauf hinweisen, dass Sie einen Alkoholgeruch oder ihre*seine zitternden Finger wahrgenommen haben oder er*sie in letzter Zeit zunehmend Fehler macht.

Signalisieren Sie, dass Sie sich Sorgen machen und weisen Sie auf Hilfsangebote hin. Auf Seite 2 des folgenden Links sind die bezirklichen Alkohol- und Medikamentenberatungsstellen in Berlin verzeichnet: https://www.berlin-suchtpraevention.de/wp-content/uploads/2020/09/200908_Sucht-und-Drogenberatungsstellen.pdf

Lassen Sie sich nicht davon einschüchtern, wenn Ihr*e Kollege*in im Gespräch aggressiv wird oder alles abstreitet. Es kann durchaus sein, dass es mehrere Anläufe und Rückmeldungen braucht, bis er*sie zugänglich darauf reagiert. Dabei immer bedenken: Die Verantwortung, sich dem Problem zu stellen und Hilfe anzunehmen, trägt allein der*die Betroffene.

Zeigt er*sie keine Veränderung, oder verschlimmert sich die Situation zunehmend, so sollte der*die Vorgesetzte eingeweiht werden.

Falls Sie nicht sicher sind, wie Sie am besten vorgehen, können Sie sich auch an die Gesundheits- und Sozialberatung – Fr. Henze – Tel. 7263 wenden.

Doris Henze, 14.06.21