

## **Alkohol am Arbeitsplatz**

Am \_\_\_\_\_ (Datum) hat

Herr/Frau \_\_\_\_\_ (Name, Vorname)

als \_\_\_\_\_ (Funktion im Betrieb)

Mitarbeiter im Dentallabor unterwiesen.

In der mündlichen Unterweisung wurden folgende Inhalte vermittelt:

**1. Suchtprobleme am Arbeitsplatz >** In der Arbeitswelt sind mindestens 5%, also etwa 1.25 Millionen Menschen, der Beschäftigten alkoholkrank. Hinzu kommen ca. 800.000 Menschen, die von Medikamenten so abhängig sind, dass man sie ebenfalls als Suchtkranke bezeichnen muss.

**2. Welche Auswirkungen hat Alkoholkonsum >** Alkohol führt schon in geringen Mengen zu erheblichen Beeinträchtigungen der Leistungsfähigkeit. Bei gleichzeitiger Einnahme von Medikamenten und Alkohol kann die Wirkung des Alkohols-selbst bei geringsten Mengen- beträchtlich verstärkt werden.

**3. Welche Konsequenzen können Alkohol- und Medikamentenmissbrauch nach sich ziehen?** Gegen Arbeitsunfälle-dazu zählen auch Unfälle auf dem Arbeitsweg-sind Sie bei Ihrer Berufsgenossenschaft versichert. Der Versicherungsschutz erlischt jedoch bei alkohol- und medikamentenbedingten Unfällen. Auch für Dienstfahrten oder Unfälle auf dem Arbeitsweg gilt: Der Versicherungsschutz entfällt, wenn die Alkohol- und Medikamentenwirkung die rechtlich allein wesentliche Ursache des Unfalls ist. Das kann für die Betroffenen oder ihre Hinterbliebenen finanziell sehr ernste Folgen haben.

**4. Jeder kann anderen helfen >** Die individuelle Freiheit des Menschen endet da, wo die Gesundheit oder gar das Leben anderer gefährdet werden. Das gilt insbesondere für Arbeits- und Verkehrsunfälle, die von Betrunknen oder Berauschten verursacht werden. Die Fürsorgepflicht für die Beschäftigten liegt beim Arbeitgeber, der deshalb auch in erster Linie Hilfe für Suchtkranke zur Verfügung stellen sollte. Falls man beispielsweise feststellt, dass ein Kollege/eine Kollegin während der Arbeit Alkohol trinkt oder Tabletten einnimmt, sollte man das nicht als Privatproblem des Betroffenen ansehen. Denn er/sie gefährdet nicht nur sich selbst, sondern bringt auch andere in Gefahr. Die Betroffenen müssen deshalb auf ihren Suchtmittelkonsum angesprochen und zur Verhaltensänderung aufgefordert werden. Ändert sich wiederholter Gespräche nichts, sollte man den Vorgesetzten auf das Problem aufmerksam machen. Das ist kein Zeichen mangelnder Kollegialität oder gar Verrat, sondern meist der einzige Weg, eine Gefährdung zu Vermeiden und dem Betroffenen wirklich zu helfen.

An der Unterweisung nahmen folgende Personen teil:

Name, Tätigkeit im Betrieb: Unterschrift:

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Herr/Frau \_\_\_\_\_

Mit meiner Unterschrift bestätige ich, dass ich den Inhalt der Unterweisung verstanden und daran teilgenommen habe.

### Wann ist zu unterweisen?

- Jeder neue Beschäftigte ist vor Beginn der Beschäftigung zu unterweisen.
- Beschäftigte, die in einem neuen Aufgabenbereich eingesetzt werden, sind vor Aufnahme der Tätigkeit zu unterweisen.
- Alle Beschäftigten sind in regelmäßigen Abständen, jedoch mindestens einmal jährlich, zu unterweisen.
- Bei jugendlichen Beschäftigten ist die Unterweisung mindestens halbjährlich zu wiederholen.
- Unterweisungen müssen bei betrieblichen Veränderungen durchgeführt werden, wie z. B.: geänderte Arbeitsabläufe,
- Einführung neuer Gefahrstoffe,
- Umstellung der Kennzeichnung der im Betrieb verwendeten Gefahrstoffe auf GHS,
- bei Änderungen im Sicherheitsdatenblatt, die sich auf den Umgang mit dem Gefahrstoff auswirken können (z. B. neue Erkenntnisse bei der Einstufung des Gefahrstoffs).
- In besonderen Fällen, z. B. bei Fehlverhalten von Beschäftigten, nach Unfällen / Beinahe-Unfällen sind die betroffenen Mitarbeiter zu unterweisen.