

Betriebliche Suchtkrankenarbeit im Spannungsfeld

Zwischen sozialer Verantwortung, betrieblicher Fürsorgepflicht und Kostenerwägungen



Katharina Lütkebohle

Suchtprobleme machen nicht vor dem Betrieb halt, sondern setzen sich als Sicherheitsrisiko am Arbeitsplatz fort. Dadurch entstehen für den Betrieb erhebliche Kosten, für die betroffenen Mitarbeiter langwierige Krankheitsverläufe, Arbeitsunfälle und oft der Verlust des Arbeitsplatzes. Dass dies nicht zwangsläufig sein muss, zeigt der Beitrag über die Arbeit des Suchthilfezentrums Duisburg in der betrieblichen Suchthilfe.

Statistiken gehen davon aus, dass jeder siebte Arbeitnehmer ein Suchtproblem hat. Je früher dies erkannt wird, umso größer ist die Chance für den Mitarbeiter, seinen Arbeitsplatz zu behalten, und für den Betrieb, hohe Kosten zu sparen und seinen eingearbeiteten Mitarbeiter nicht zu verlieren.

Obwohl Informationen über Suchtkrankheiten in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit ständig präsent sind, ist es häufig immer noch so, dass am Arbeitsplatz zu lange gewartet wird, bis ein Mitarbeiter auf sein Suchtproblem angesprochen wird. Dahinter stecken meist Unsicherheit und Hilflosigkeit und die wohlmeinende Absicht, niemandem „schaden“ zu wollen. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten aber will niemand seinen Arbeitsplatz verlieren, wiegt die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes doppelt schwer. Der drohende Arbeitsplatzverlust war immer ein Grund für Nicht-Handeln im sozialen Umfeld. Seit der Verschärfung der Sozialgesetzgebung ist diese Angst größer geworden, die Furcht vor Verarmung und dem raschen sozialen Abstieg ist real. Daran will keiner „Schuld“ tragen, weder Kollegen noch Vorgesetz-

te. Auch die Familie schweigt. Trotz des Leidens geht es oft auch hier neben der Scham um die existenzielle Sorge, bei Verlust des Arbeitsplatzes zu verarmen, erst recht, wenn es sich um den Hauptverdiener handelt.

Bewusster Anstoß statt Ignoranz

Uwe M., 40 Jahre alt, Kranführer, seit 20 Jahren im Betrieb tätig. Mehrmalige alkoholbedingte Auffälligkeit im Betrieb – wurde mit einer Frist von zwölf Monaten gekündigt mit der Zusage der Kündigungsrücknahme bei Nachweis einer Behandlung seines Suchtproblems. Lebte seitdem abstinent und wurde sechs Monate nach Abschluss der Behandlung wieder an seinem alten Arbeitsplatz eingesetzt. Der Anstoß für die Behandlung erfolgte durch den unmittelbaren Vorgesetzten, der nach mehreren mündlichen Ermahnungen seines Mitarbeiters innerhalb eines halben Jahres und der Feststellung, dass sich an der Situation nichts änderte, die Verantwortung nicht weiter übernehmen wollte.

Eine große Selbsthilfeorganisation hat vor einiger Zeit auf riesigen Plakaten klargestellt: „Alkoholismus ist keine

schlechte Angewohnheit, Alkoholismus ist eine Krankheit". Das Suchthilfezentrum Nikolausburg des Caritasverbandes Duisburg hat seit mehr als 25 Jahren Erfahrungen in der betrieblichen Suchtkrankenarbeit. Ein Schwerpunkt liegt dabei in der Kooperation mit verschiedenen Betrieben unterschiedlicher Art und Größe bezüglich Beratung und Behandlung ihrer betroffenen Mitarbeiter, einen weiteren Schwerpunkt bilden Seminare für Führungskräfte, Betriebsräte und Mitarbeiter zum Thema „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“. Die Seminare haben das Ziel, ein Grundwissen über Sucht zu vermitteln, auf dem Hintergrund betrieblicher Strukturen „richtiges Helfen“ zu erlernen und damit Handlungssicherheit zu bekommen. Um das theoretische Wissen umsetzen zu können, wird Gesprächsführung praktisch geübt. Typische Rückmeldungen von Seminarteilnehmern lauten: „Bis heute morgen dachte ich, Alkoholiker sind charakter schwach, jetzt weiß ich, was Krankheit ist“ oder „Je eher ich handle, desto eher geht es den Kollegen besser“.

Die Erfahrung zeigt, dass durch eine gezielte Fortbildung die Hemmschwelle betrieblichen Handelns bei Suchtproblemen deutlich gesenkt wird: Die Anfragen häufen sich, den Teilnehmern aus den Betrieben ist die Angst genommen, den Kollegen oder Mitarbeiter „zu verraten“. Stattdessen wird verinnerlicht, dass Hinsehen und Ansprechen Hilfe ist, oft sogar Lebensrettung. Auffrischungsseminare nach ein bis anderthalb Jahren haben sich als sinnvoll und notwendig erwiesen. Einerseits wird dadurch die Aktualität des Themas gewahrt, andererseits haben aktuelle Fragen und praktische Gesprächsführung dadurch den nötigen Raum, das Wissen und die Erfahrung der einzelnen Teilnehmer einfließen zu lassen.

Für die Wirksamkeit und erfolgreiche Arbeit einer betrieblichen Beratungsstelle und auch als Handlungsgrundlage für Seminare sind als Voraussetzung klare Vereinbarungen im Umgang mit alkohol-/medikamenten-/drogenauffälligen Mitarbeitern zu nennen, beispielsweise eine abgestufte Vorgehensweise in mehreren Schritten von der Abmahnung bis hin zur Kündigung des

Tabelle 1

gekündigt		Kündigungs- rücknahme		ca. Ausfallzeiten pro Jahr im Schnitt		
am	zum		am	vor Kündigung	nach Kündigungs- rücknahme	
31.01.2000	31.03.2001 30.09.2001	ja	27.09.2001	35	0	
12.11.2001	31.12.2002	ja	13.12.2002	52	0	
23.04.2002	31.03.2003	ja	31.03.2003	11	8	
15.05.2001	30.04.2002					
02.04.2002	31.12.2002	ja	13.12.2002	47	14	
07.02.2001	31.01.2002	ja	24.01.2002	9	8	
03.03.2000	31.12.2000	ja	21.12.2000	n.bk.	25	
08.10.1999	30.09.2000	ja	15.09.2000	25	15	
	31.12.1998					
09.12.1997	31.08.1999	ja	16.08.1999	24	22	
20.04.2000	31.03.2001	ja	20.03.2001	0	0	
18.01.2001	30.09.2001	ja	27.09.2001	111	8	
* Arbeitstage				Summe	35	8

Arbeitsverhältnisses und Einbindung in das Gesundheitskonzept des Unternehmens. Die betrieblichen Vereinbarungen haben sowohl für die betroffenen Mitarbeiter als auch für das Unternehmen Vorteile. Für den Mitarbeiter, weil

Betriebliche Fürsorgepflicht verursacht keine Kosten, sondern spart sie ein.

das Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten bleibt und Krankheitsverläufe verkürzt werden, für das Unternehmen, weil sie qualifizierte, eingearbeitete Mitarbeiter weiter beschäftigen, vergleichbare Fälle einheitlich und systematisch behandelt werden und die Ausfallzeiten sinken.

Eine Beispielrechnung auf Basis betrieblicher Daten zeigt, das allein aufgrund der verminderten Leistungsfähigkeit von angenommenen zehn Mitarbeitern mit Suchtproblemen dem Unternehmen innerhalb von zehn Jahren rund 2,5 Millionen Euro indirekte Kosten entstehen. Diese Kosten lassen sich auf 756 000 Euro reduzieren, wenn es durch erfolgreiche Suchttherapie gelingt, die ursprüngliche Leistungsfähigkeit wie-

derherzustellen. Aus der Statistik (Tabelle 1) ist die Veränderung der Ausfallzeiten vor und nach einer Behandlung ersichtlich. Selbst wenn nicht alle Ausfallzeiten auf das Suchtproblem zurückzuführen sind und hier ein Vergleich zur gesamten Mitarbeiterschaft fehlt, ist die positive Entwicklung deutlich sichtbar.

Betriebliche Suchtkrankenarbeit lohnt sich – für alle Beteiligten. Katamnestiche Erhebungen weisen nach, dass eine hohe Anzahl der Mitarbeiter, die ihre Suchterkrankung haben behandeln lassen, nicht wieder auffällig werden. Die Zahlen zeigen, dass die Fürsorgepflicht des Unternehmens für die Mitarbeiter nicht einseitig Kosten verursacht, sondern in einem hohen Maß Kosten einspart. Betriebliche Suchtkrankenarbeit ist darüber hinaus ein Qualitätsmerkmal, das sich ideell wiederfindet im Leitbild des Unternehmens und die Verantwortung des Unternehmens gegenüber der Gesellschaft ernst nimmt. Sie ist folglich eine unverzichtbare Variable für die erfolgreiche Positionierung eines Unternehmens am Markt.

■ Katharina Lütkebohle ist
Dipl.-Sozialarbeiterin und stellvertre-
tende Leiterin des Caritas Suchthil-
fezentrums Nikolausburg in Duisburg
© Katharina.Luetkebohle@
caritas-duisburg.de