

## Konzernweite Angebote für suchtgefährdete Mitarbeiter

### Helfen statt kündigen

Düsseldorf/Neuss/Neckarsulm. Rund 40 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland – vom Geschäftsführer bis zum Mitarbeiter in der Fertigung – konsumieren regelmäßig Alkohol am Arbeitsplatz. Mindestens fünf Prozent gelten als alkoholabhängig, weitere zehn Prozent sind – so besagen seriöse Studien – alkoholgefährdet. Auch die Zahl derjenigen, die von Medikamenten wie etwa Schmerz-, Schlaf- und Beruhigungsmitteln abhängig sind, hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Menschen, die suchtabhängig sind, sind oftmals häufiger krank als ihre Kollegen und erbringen nur 75 Prozent ihrer durchschnittlichen Arbeitsleistung. Die KSPG-Firmengruppe und der Unternehmensbereich Defence des Düsseldorfer Rheinmetall-Konzerns nehmen ihre Fürsorgepflicht als Arbeitgeber ernst. Im Jahr 2000 führte KSPG die Betriebsvereinbarung „Sucht“ ein, um gesundheitsbewusstes Verhalten zu fördern und den betroffenen Mitarbeitern Hilfe anzubieten. Im Mai 2014 hat der Unternehmensbereich Defence eine Rahmenvereinbarung zum Gesundheitsmanagement abgeschlossen, die auch das Thema Sucht- und Sozialberatung beinhaltet. Welche Tragweite sich hinter dieser Thematik verbirgt und wie Betroffenen zum Beispiel konkret geholfen werden kann, das und vieles mehr stellt das Redaktionsteam von „Profil-Online“ in diesem und den drei nachfolgenden Beiträgen ausführlich vor.

Mit dem Griff zur Flasche oder zu Medikamenten versuchen Menschen, Probleme zu lösen. Nach Einnahme ist die Welt scheinbar wieder in Ordnung. Drogenkonsum verschafft eine zeitweise Leistungserhöhung, Angst- und Schmerzfreiheit, Entspannung oder seelische und körperliche Grenzerfahrungen. Außerdem verhelfen Suchtmittel zu einer zeitweisen Flucht aus drückender Realität. Greifen Frauen eher nach Medikamenten in Erwartung einer entlastenden Abgrenzung gegenüber familiären Anforderungen und um Trauer- und Angstgefühle zu dämpfen, neigen Männer eher zu einem übermäßigen Alkoholkonsum, um berufliche Belastungen und Spannungen zu reduzieren. „Im Verhältnis sind zwei Drittel unserer männlichen Patienten alkohol- und rund ein Drittel der Frauen medikamentenabhängig. Die Medikamentensucht nimmt allerdings auch bei Männern zu“, stellt zum Beispiel Dr. med. Peter Subkowski, Ärztliche Direktor der Paracelsus-Berghofklinik in Bad Essen, fest. Für den Facharzt für psychosomatische Medizin sind an der Entstehung einer Abhängigkeit von einem Suchtstoff viele Faktoren beteiligt: „Neben einer genetischen Vorbelastung, sozialen Beziehungen und biochemischen Auswirkungen der Droge ist die Suchtmittelabhängigkeit vor allem auf die seelische Persönlichkeitsstruktur eines Menschen zurückzuführen.“. Die Suchtkrankheit ist kein Problem, das sich auf sozial benachteiligte Menschen beschränkt: Abhängigkeit tritt bei Menschen mit den verschiedensten Persönlichkeitsmerkmalen in allen sozialen Schichten auf.

Unternehmen tun sich häufig schwer im Umgang mit suchtmittelgefährdeten Mitarbeitern. Vorgesetzte, Personalfachleute und Betriebsräte reagieren mitunter unsicher auf Mitarbeiter, die sich am Arbeitsplatz auffällig im Zusammenhang mit Alkohol oder Tabletten verhalten, krankheitsbedingt ausfallen und verminderte Arbeitsleistungen zeigen. Die natürliche Reaktion der Betroffenen ist, dass sie ihre Probleme verleugnen und alles dafür tun, ihren Suchtmittelmissbrauch zu verheimlichen. Dadurch wird das Problem verschleppt, der Betroffene bekommt die dringend benötigte Hilfe nicht oder zu spät, und dem Unternehmen entstehen mitunter hohe betriebswirtschaftliche Kosten. Erschwerend kommt hinzu, dass mitwissende Kollegen oftmals wegsehen und den Betroffenen aus Mitleid decken wollen.

Kollegen und Vorgesetzte sind keine Therapeuten, die eine Diagnose stellen können, ob ein Mitarbeiter ein Suchtmittelproblem hat. Sie können den Betroffenen aber auf auffälliges Verhalten ansprechen und auf diese Weise ihrer Fürsorgepflicht nachkommen. „Es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Führungskräfte wissen, wie man auf die Verhaltensauffälligkeiten von Suchtkranken richtig reagiert. Falsch verstandene Rücksichtnahme ist an dieser Stelle fatal, weil sie dem Betroffenen erlaubt, dem Problem auszuweichen“, bekräftigt KSPG-Personalvorstand Peter Sebastian Krause, in Personalunion Generalbevollmächtigter Rheinmetall AG und Mitglied des Bereichsvorstands Defence mit der Zuständigkeit für Personal /Human Resources

Die Betriebsvereinbarung „Sucht“, die die KSPG-Firmengruppe im Jahr 2000 eingeführt hat, regelt den Umgang mit der Problematik „Sucht am Arbeitsplatz“ und bestimmt das Vorgehen mit Suchterkrankungsfällen: Unter anderem sind darin die Aufklärungsverantwortung der Suchtkommission, Schulungsmaßnahmen und Hilfsangebote aufgeführt. „Hilfe anzubieten unter absoluter Schweigepflicht und mit der Sicherheit des Arbeitsplatzes ist unsere Kernbotschaft an die betroffenen Mitarbeiter. Denn wir wollen die Gesundheit unserer Arbeitnehmer nachhaltig erhalten“, skizziert Wolfgang Tretbar, Vorsitzender des Konzernbetriebsrates der Rheinmetall AG. „Mittelfristig sollte eine entsprechende Betriebsvereinbarung für die jeweiligen Defence-Geschäftsbereiche eingeführt werden: Eine `Aufklärungsinitiative` ist sicherlich erforderlich, um auch die Vorgesetzten `mitzunehmen`. Denn die Umsetzung einer solchen Vereinbarung steht und fällt mit den handelnden Personen.“

Die Suchtprävention ist im Rahmen des bei Rheinmetall Europa-weit geltenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements eine der vier tragenden Säulen, die das System gemeinsam mit den Säulen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Betriebliches Eingliederungsmanagement und Gesundheitsförderung trägt. Die Idee, die dahinter steckt ist, dass die einzelnen Säulen miteinander vernetzt sind. Krause: „So ist zum Beispiel das betriebliche Eingliederungsmanagement auch für Suchtkranke da, um sie nach Ausfallphasen zu unterstützen.“

Suchtprävention bedeutet auch, frühzeitig Belastungen der Mitarbeiter zu erkennen. Sonja Gronauer, Personalleiterin der Pierburg GmbH in Neuss einschließlich des Werkes Niederrhein, liegt der Erhalt der Gesundheit der Betroffenen besonders am Herzen: „An unserem Standort werden alle Mitarbeiter regelmäßig geschult. Dadurch werden insbesondere Führungskräfte in die Lage versetzt, offen mit dem Thema umzugehen und nicht zu tabuisieren.“ Zum Suchtpräventionsprogramm zählt auch die vierwöchige berufsbegleitende Ausbildung der internen Sucht- und Sozialberater, die seit dem Jahr 2000 nach und nach konzernweit eingeführt wurde: Die Berater sind das Bindeglied zwischen den Betroffenen, den Vorgesetzten, der Personalabteilung, sozialen Einrichtungen und Kliniken. Zurzeit sind acht Sucht- und Sozialberater bei der KSPG-Firmengruppe aktiv; 15 befinden sich zurzeit in der Ausbildung, so dass in jedem Betrieb mindestens ein Sucht- und Sozialberater vorhanden ist. Das Konzept, Betroffenen als Ratgeber in allen Suchtfragen zur Seite zu stehen, soll in Kürze auch auf die Defence-Sparte übertragen werden.

Für die Betroffenen sind die empathischen Berater eine wichtige Vertrauensperson: Sie begleiten die Mitarbeiter zu verschiedenen Anlaufstellen wie Suchtkliniken und Diakonien, bieten moralische Unterstützung und betreuen Betroffene bei der Wiedereingliederung: „Hat der Betroffene nach einer Therapie Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, versuchen wir ihn hier zu unterstützen und nach Lösungen zu suchen“, sagt Sabine Ziegler, die seit 2000 als Sucht- und Sozialberaterin bei der KSPG AG in Neckarsulm arbeitet. Ihr Beratungskollege Josef Trierweiler von der Pierburg GmbH in Neuss gibt den Betroffenen vor allem von Anfang an das Signal, dass die Angelegenheit absolut vertraulich behandelt wird: „Ich nehme meine Schweigepflicht, an die wir gebunden sind, sehr

ernst.“ Für die Betroffenen ist das Vertrauensverhältnis die Basis, um sich dem Berater mit ihren Ängsten und Sorgen anzuvertrauen.

Einmal im Monat tauschen sich die Sucht- und Sozialberater über aktuelle Probleme aus; die Mitarbeiter, die schon länger dabei sind, geben den „Neulingen“ Tipps. Wie können nun Mitarbeiter und Führungskräfte für das Thema sensibilisiert werden? Regelmäßig setzt sich das fünfköpfige Projektteam der Säule Sucht, bestehend aus Mitarbeitern verschiedener Abteilungen, zusammen, um die Umsetzung der Ziele zu besprechen; Sabine Ziegler als Sprecherin der Säule kommuniziert diese an die Sucht- und Sozialberater weiter. Eine kommunikative Maßnahme ist zum Beispiel ein regelmäßiger Newsletter mit Informationen zu verschiedenen Suchtthemen – neben Alkoholsucht zum Beispiel zu Spiel- und Internetsucht. Zudem organisiert das Projektteam zielgruppenspezifische Informationsveranstaltungen zu einem Thema, zum Beispiel Suchtprävention für Auszubildende sowie eine zweitägige Schulung mit Besuch einer Suchtklinik. Ein weiteres Element des durchdachten Gesundheitsmanagements: Jährlich finden Treffen zwischen den Sucht- und Sozialberatern aller Gesellschaften des KSPG-Konzerns statt, bei denen die Erarbeitung gemeinsamer Lösungsstrategien für werksübergreifende Probleme im Vordergrund steht. Dabei hilft den Beratern ihre Ausbildung, die neben der Theorie auch praktische Erfahrungen in Suchtkliniken beinhaltet.

Annette Neumann