



Betriebliche Suchtprävention

Ulrike Ritter

Diakonisches Werk
Waldeck-Frankenberg

Fallbeispiel in einem Betrieb mit ca. 500 Mitarbeitenden

Mitarbeiter, Anfang 50, seit ca.
15 Jahren im Betrieb beschäftigt.

Anlerntätigkeit in
Produktmontage,
Zusammensetzung von
Sanitärprodukten

fleißig,
zuvorkommend,
zuverlässig

2009

- wird auffällig, wirkt alkoholisiert,
- verschiedene Erkrankungen beim MA, u.a. Speiseröhrenriss, Aufenthalt im Krankenhaus,
- Im Gespräch mit Vorgesetztem gibt MA überhöhten Alkoholkonsum zu,
- Vereinbarung beim Wiedereingliederungsgespräch im Sommer:
Mitarbeiter wird Suchtberatung aufsuchen und dies auch nachweisen,
genauso Besuche bei einer Selbsthilfegruppe,
- Teilstationäre Therapie folgt.

2009

- Während der Therapie:
Arbeitgebergespräch (Schweigepflichtentbindung vorhanden):
Frage nach Verlauf der Therapie, Erwartungen des MA, Erwartungen des Betriebes,
- Entlassung aus Therapie arbeitsfähig mit der Empfehlung der Nachsorge.

2010

- Rückfall: MA konsumiert übermäßig und erscheint auch nicht zum Arbeitsantritt.
- 2 Abmahnungen mit der Ankündigung, dass MA auf weniger qualifizierten Arbeitsplatz mit geringerer Vergütung versetzt werden kann
- 10 Tage Krankenhausaufenthalt
- verliert Führerschein wegen Alkoholkonsum
- Nachsorgetermine nicht wahrgenommen, Besuche bei der Selbsthilfegruppe aber nachgewiesen
- arbeitet weiter,

2012

- Stationäre Therapie auf Empfehlung des Arbeitgebers,
Dauer: 12 Wochen mit 4 Wochen Verlängerung
- Während der Therapie erneut Besuch und AG-Gespräche zur
Wiedereingliederung in Klinik
- Arbeitsfähig entlassen.
- MA macht sehr guten Eindruck bei Begrüßungsgespräch in Firma.
- Besucht regelmäßig die örtliche Selbsthilfegruppe und weist dies bis Mitte
2013 nach.
- Arbeitet mittlerweile wieder genauso gut wie vor seiner Alkoholkrankung.

Fallbeispiel in einem Betrieb mit ca. 500 Mitarbeitenden

Bei den Gesprächen ist der Betriebsrat und der Betriebsarzt sowie der Vorgesetzte immer dabei.

Die Personalreferentin unterstützt Vorgesetzte und informiert sie über die Vorgehensweise.

Der Betriebsratsvorsitzende und auch die Personalreferentin sind ausgebildete Suchtkrankenhelfer.