

Kein Alkohol auf dem Betriebsgelände!

Jens Manske hat die Ausbildung zum Betrieblichen Suchtberater absolviert

Jens Manskes Arbeitskollegen finden immer wieder Schnapsflaschen in den Mülltonnen auf dem Firmengelände. Sie sprechen ihn an, er überlegt sich, etwas dagegen zu tun. Also absolviert er erst die dreiteilige Seminarreihe „Betriebliche Suchtprävention“ und schließt später die Ausbildung zum „Betrieblichen Suchtberater“ ab. Seither gilt er unternehmensweit als Experte in Suchtfragen, schult unter anderem die Führungskräfte. Denn, der 42-Jährige sagt: „Die Vorgesetzten müssen in einem solchen Fall die Verantwortung übernehmen.“ Er hingegen berät, unterstützt und leistet mittlerweile ganz viel Präventionsarbeit.



Redaktion

Stand: 6.11.2023

Lesezeit: 03:45 min

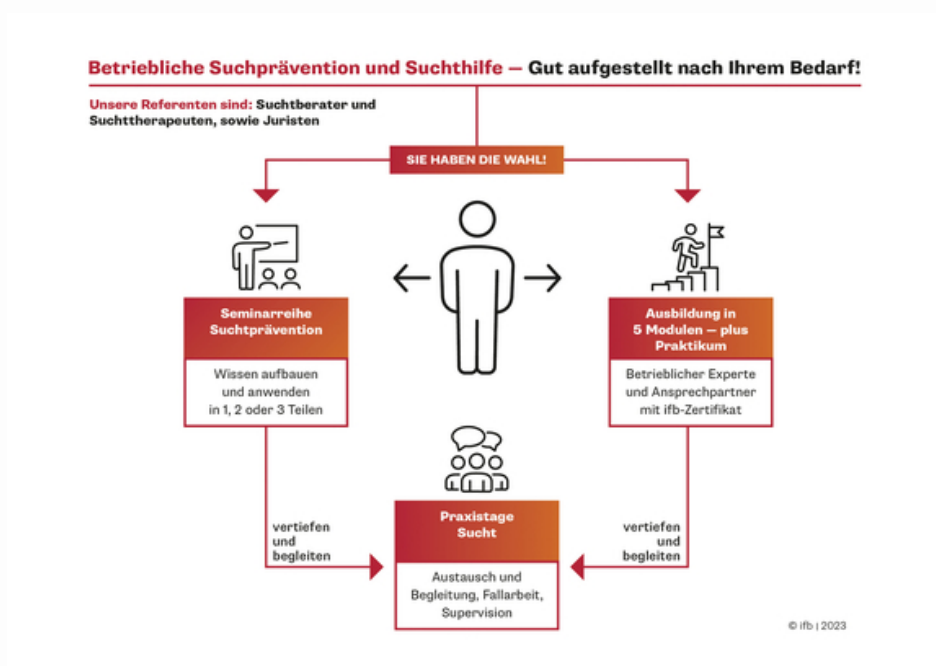


Jens Manske

Jens Manske ist seit 2006 bei der Meleghy Automotive GmbH & Co. KG beschäftigt und aktuell im Ausbildungswesen tätig – rund 360 Mitarbeiter arbeiten am Meleghy-Automotive-Standort in Gera. Erstmals in den Betriebsrat wurde Jens Manske 2010 gewählt, seitdem gehört er dem Gremium an, ist derzeit wieder Betriebsratsvorsitzender. Mit dem Thema Sucht beschäftigt er sich ebenfalls schon länger, absolvierte zunächst die dreiteilige Seminarreihe „Betriebliche Suchtprävention“, ehe er die Ausbildung – fünf Module plus Praktikum – zum „Betrieblichen Suchtberater“ abschloss.

Jens, Du bist bei Euch im Unternehmen in der Suchtberatung äußerst aktiv – weshalb?

Jens Manske: Es gab im Privaten den einen oder anderen Fall, aber ausschlaggebend war, dass Arbeitskollegen im Betrieb immer wieder Schnapsflaschen in den Mülltonnen fanden. Und mich darauf angesprochen haben. Das geht einfach nicht, weil es bei uns unter anderem Staplerverkehr gibt. Und jeder, der gesund auf die Arbeit kommt, will auch wieder gesund gehen. Also dachte ich mir: Was könntest Du im Unternehmen machen? Ich habe beim ifb durch die Grundlagenseminare gestöbert. Auch, weil mir unsere damalige Betriebsvereinbarung zum Thema nicht gefallen hat. Dann habe ich die Möglichkeit der Ausbildung bei unserem neuen Personalleiter angesprochen. Er hat es unterstützt, schließlich sind es ja durchaus hohe Kosten. Seither treibe ich immer mehr voran, schule beispielsweise unsere Führungskräfte.



Warum ist es so wichtig für Unternehmen, die Kompetenzen im Bereich Sucht auszubauen?

Jens Manske: Weil es jederzeit Thema ist und nicht nur alle paar Monate. Es kommen mittlerweile immer wieder Mitarbeiter auf mich zu und äußern Verdachte – die Leute schauen einfach mehr hin, sind sensibilisiert, nachdem sie geschult wurden. Wir möchten die Prävention an den verschiedenen Standorten noch mehr gestalten. Hierzu war ich vor einigen Wochen am Hauptsitz in Wilnsdorf, hab dort eine Schulung für die Führungskräfte gemacht.



Ich finde es toll, dass Sie so eine Ausbildung machen. Wenn ich so jemanden gehabt hätte, wäre mir eventuell ein langer Leidensweg erspart geblieben.



Gab es während Deiner Ausbildung zum Suchtberater ein „Aha-Erlebnis“?

Jens Manske: Das waren die zwei Tage Praktikum auf der Entgiftungsstation. Man hat mich vorgestellt und dann wurde gefragt, ob ich an der Morgenrunde teilnehmen dürfe. Die war nach rund einer Stunde rum, dann kam einer der Patienten und hat gesagt: „Ich finde es toll, dass Sie so eine Ausbildung machen. Wenn ich so jemanden gehabt hätte, wäre mir eventuell ein langer Leidensweg erspart geblieben.“

Was tust Du, wenn Du merkst, da stimmt was nicht?

Jens Manske: Handelt es sich beispielsweise um eine Handysucht, dann spreche ich das sofort an. Beim Thema Alkohol muss man da sensibler vorgehen, außer es ist Gefahr im Verzug. Ansonsten suche ich das Gespräch mit der Führungskraft und weise darauf hin, dass in der Abteilung etwas nicht stimmt – ohne Namen zu nennen. Andernfalls wäre ich als Suchtberater verbrannt. Natürlich spreche ich mit den Leuten, die direkt zu mir kommen, unterstütze Betroffene. Wichtig ist, den Führungskräften klarzumachen: Wenn sie Mitarbeiter nach Hause schicken und es passiert etwas, dann haften sie und nicht der Arbeitgeber.



Über das Praktikum und die Ausbildung habe ich mir ein Netzwerk aufgebaut, worin ich nachfragen könnte und nicht ewig suchen müsste.



Wie weit geht die Hilfe eines betrieblichen Suchtberaters?

Jens Manske: Kommt jemand zu mir und bittet mich zu helfen, dann würde ich beispielsweise die Diakonie kontaktieren. Über das Praktikum und die Ausbildung habe ich mir ein Netzwerk aufgebaut, worin ich nachfragen könnte und nicht ewig suchen müsste. Ich bin in dem Fall eine Unterstützung, aber die Verantwortung müssen die Führungskräfte übernehmen. Und der Betroffene selbst, wobei er es wollen muss. Hier sind wir bei der intrinsischen Motivation.

Umso wichtiger ist es, dass das Thema im Unternehmen präsent ist.

Jens Manske: Ganz genau. Das war unter anderem Teil der Ausbildung zum betrieblichen Suchtberater: Immer wieder darauf hinzuweisen, ohne zu überfluten. Aktuell bin ich dran, mit Unterstützung der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen (DHS) eine Aktionswoche Alkohol zu organisieren. Auch, um als Unternehmen in die Öffentlichkeit zu gehen. Man muss immer schauen, dass die Marketingabteilung ein bisschen Zeit hat für einheitliche Plakate und so was. Zudem sprechen wir das Thema bei Versammlungen immer wieder an.



Ich sage auch offen, sobald es um das Thema Sucht geht, agiere ich nicht als Betriebsrat.



Nimmt ein betrieblicher Suchtberater die einzelnen Fälle emotional mit nach Hause?

Jens Manske: Mir gelingt die Abgrenzung eigentlich ganz gut, weil ich privat und beruflich trenne, mich privat noch nie mit einem Kollegen getroffen habe. Es sei denn, es ruft mich jemand in der Freizeit wegen Suchtproblemen an. Ich sage auch offen, sobald es um das Thema Sucht geht, agiere ich nicht als Betriebsrat – Thema: Schweigepflicht. Betroffene können dann gerne einen Betriebsrat ins Gespräch mitnehmen, aber eben nicht mich.

In Sachen Sucht ist häufig von einem Stufenplan die Rede ...

Jens Manske: ... und der ist bei uns über eine Betriebsvereinbarung eindeutig geregelt. Wir haben die klare 0,0-Regel: kein Alkohol auf dem Betriebsgelände! Wird ein Mitarbeiter erstmals auffällig, bitten wir ihn freiwillig zum Atemtest. Verweigert er den, muss er innerhalb von zwei Stunden zum Arzt und sich testen lassen. Macht er das nicht, gibt es eine Abmahnung. Der nächste Vorfall wäre Stufe zwei. Spätestens bei Stufe vier ist Schluss, wenn er es nicht einsieht. Auch, wenn er sich die Sucht eingesteht, aber nicht helfen lassen will. Dann gibt es eine krankheitsbedingte Kündigung.

Was wäre als betrieblicher Suchtberater Dein Wunsch?

Jens Manske: Dass sich die Berufsgenossenschaft eindeutig zu 0,0 bekennt. §15 Arbeitsschutzgesetz ist einfach zu schwammig formuliert, dafür, dass die Berufsgenossenschaft so viel in die Suchtprävention

investiert. Letztlich gibt es ja kein Alkoholverbot am Arbeitsplatz, das kann derzeit nur über den Arbeitsvertrag oder die Betriebsvereinbarung geregelt werden. (tis)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025