



Staatliches Schulamt

für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

HESSEN



Dienstvereinbarung

zum

Umgang mit suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Beschäftigten

zwischen dem

Staatlichen Schulamt
für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-
Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis

sowie dem

Personalrat der Bediensteten
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-
Rotenburg und den Werra-Meißner-Kreis

Einführung

Nach Einschätzung der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen e. V. gibt es ohne Berücksichtigung der abhängigen Raucher/innen ca. 3,5 Millionen Suchtkranke in Deutschland. Das bedeutet, dass ca. jeder zehnte Berufstätige hiervon betroffen ist.

Sucht und Abhängigkeit sind Begleiterscheinungen unserer Gesellschaft, die nicht selten ins Unbewusste abgedrängt werden und deren Ursachen oftmals nicht hinterfragt werden.

In der Anfangsphase einer Abhängigkeit sind meist die Einstellung und das Verhalten von Kollegium, Angehörigen und Bekannten ambivalent. Sympathische und antipathische Einstellungen sind oft gleichzeitig vorhanden bzw. wechseln rasch, je nach aktuellem Verhalten der jeweils Betroffenen bzw. des jeweils Betroffenen, das ja auch sehr stark wechseln kann. Häufig sind dann folgende Verhaltensmuster zu beobachten:

Neben zunehmender, meist nörgelnder Kritik der Versuch, das Fehlverhalten zu „decken“. Das Kollegium, Angehörige, Bekannte, usw. werden damit zu „Abhängigen“, also zu Personen, die durch ihr Verhalten (unbeabsichtigt oder reflektiert) die Abhängigkeit des Betroffenen aufrecht erhalten bzw. sogar verstärken.

Sucht ist stets Krankheit und bedarf der qualifizierten Behandlung (z.B. durch Suchtberatung, stationäre Entgiftung, evt. Langzeitentwöhnungsbehandlung, ambulante Weiterbetreuung, Besuch von Selbsthilfegruppen).

Die Bewältigung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz ist eine Führungsaufgabe. Dazu gehört auch, durch Aufklärung über die Suchtproblematik die Mitverantwortung der Kolleginnen und Kollegen einzufordern. In Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber dem Kollegium hat demzufolge die Schulleiterin/der Schulleiter dafür Sorge zu tragen, dass im Umgang mit suchtgefährdeten bzw. suchtkranken Kolleginnen und Kollegen ein Beratungsprozess in Gang gesetzt wird.

Personalräte haben nach der Aufgabenstellung des Hessischen Personalvertretungsgesetzes eine Schutzfunktion für die Beschäftigten übernommen. Schutzfunktion ausüben zu wollen, ist geradezu die Voraussetzung, um das Kollegium wirkungsvoll vertreten zu können. Dieses Selbstverständnis steht nun aber für viele Personalräte in krassem Widerspruch zum so genannten konstruktiven Druck, der abgestuft auf Suchtkranke angewendet werden muss. Insofern verhalten sich die Personalräte wegen ihrer Schutzfunktion viel zu oft wie Co – Abhängige.

Im Kollegium werden Alkoholauffällige oft aus falsch verstandener Solidarität gedeckt. Das geschieht entweder durch Verstecken oder durch heimliches Entfernen der/des Betrunkenen aus der Schule oder auch die stillschweigende Übernahme der durch den Leistungsabfall verursachten Mehrarbeit, z.B.- Vertretung. Derartiges Co-Verhalten trägt dazu bei, dass sich Kranke im Kollegium wohlbehütet wissen und deshalb gar keinen Grund haben, ihre Lage zu ändern.

Um Vorgesetzten, Personalräten und Kollegen die Bewältigung von Suchtproblemen zu erleichtern und um eine einheitliche und auch für die Betroffenen transparente Vorgehensweise sicherzustellen, wurde die folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Dienstvereinbarung

zum

Umgang mit suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Beschäftigten

zwischen dem

Staatlichen Schulamt
für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

und dem

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

sowie dem

Personalrat der Bediensteten
beim Staatlichen Schulamt für den Landkreis Hersfeld-Rotenburg
und den Werra-Meißner-Kreis

1. Persönlicher und sachlicher Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt als Rahmenvereinbarung zwischen Staatlichem Schulamt und dem Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer sowie dem Personalrat der Bediensteten des Staatlichen Schulamtes für den Dienstaufsichtsbereich des Staatlichen Schulamtes.

Sie hat unmittelbare Wirkung für die Bediensteten des Staatlichen Schulamtes, die Lehrkräfte, Schulleiterinnen und Schulleiter und sozialpädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Aufsichtsbereichs, soweit nicht die Zuständigkeit der Schulleiterinnen und Schulleiter gegeben ist.

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Suchtmittel, soweit sie die dienstlichen Tätigkeiten der betroffenen Beschäftigten im Allgemeinen¹ oder konkret beeinträchtigen oder die Gesundheit von Kolleginnen und Kollegen sowie Schülerinnen und Schülern gefährden können.

Ausgeschlossen sind ärztlich verordnete Suchtmittel, soweit ihr Gebrauch im verordneten Rahmen erfolgt.

2. Gegenstand und Ziele

Gegenstand dieser Dienstvereinbarung ist die Hilfe für suchtmittelgefährdete und -abhängige Beschäftigte.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- dem Suchtmittelmissbrauch vorzubeugen,
- suchtmittelgefährdeten oder bereits suchtmittelabhängigen Beschäftigten fachlich fundierte Hilfen anzubieten,
- allen Beschäftigten eine überschaubare und praktikable Richtlinie zum Umgang mit Betroffenen an die Hand zu geben,
- zu einem vorurteilsfreien Umgang mit suchtmittelgefährdeten, suchtmittelkranken oder ehemals suchtmittelkranken Beschäftigten beizutragen,
- die gesundheitliche Beeinträchtigung von Kolleginnen und Kollegen und Schülerinnen und Schülern zu vermeiden.

¹ Unter „die dienstliche Tätigkeit **allgemein** beeinträchtigende Suchtmittel“ werden insbesondere Alkohol und unter das Betäubungsmittelgesetz fallende Suchtmittel verstanden.

3. Präventive Maßnahmen

- Suchtmittelkonsum ist an den Arbeitsplätzen „Staatliches Schulamt“ und le“ grundsätzlich untersagt. Bei außergewöhnlichen Anlässen kann die Dienststellenleiterin/der Dienststellenleiter im Einvernehmen mit der Personalvertretung eine abweichende Regelung treffen.
- Veranstaltungen mit dem Ziel der Information und Beratung der Beschäftigten werden angeboten.
- Eine Übersicht mit regionalen fachkundigen Ansprechpartnern wird erstellt und allen Beschäftigten zugänglich gemacht.

4. Maßnahmen und Hilfsangebote für suchtmittelgefährdete und -abhängige Beschäftigte

Durch aufmerksames und konsequentes Verhalten der Vorgesetzten, aber auch der Kolleginnen und Kollegen, soll eine Suchtmittelgefährdung möglichst frühzeitig erkannt und konstruktive Hilfestellung geleistet werden. Unterstützung und Selbsthilfe sollen dabei zunächst Vorrang vor arbeits- und disziplinarrechtlichen Maßnahmen haben.

Diesem Ansatz folgend gilt nachfolgender **Stufenplan**:

Stufe 1:

Erstes Gespräch

Ist bei einer Vorgesetzten oder einem Vorgesetzten aufgrund konkreter Wahrnehmungen oder verlässlicher Informationen der Eindruck entstanden, dass das dienstliche Verhalten einer/eines Beschäftigten mit einem Suchtproblem im Zusammenhang stehen könnte, führt sie oder er mit der oder dem Beschäftigten ein Gespräch. Dieses Gespräch ist **vertraulich**, wird nicht dokumentiert und hat keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Folgen.

Bleibt der Eindruck im Verlaufe des Gespräches bestehen, werden der oder dem Beschäftigten Hilfen angeboten, fachkundige Ansprechpartner genannt, geeignete Literatur zur Verfügung gestellt usw. Die oder der Vorgesetzte fordern die Beschäftigte oder den Beschäftigten auf, diese Hilfen anzunehmen und ihr oder sein Verhalten zu ändern.

Stufe 2:

Zweites Gespräch

Ist in überschaubarer Zeit (ca. 6 Wochen) bei der oder dem Betroffenen keine Verhaltensänderung im erforderlichen bzw. erwünschten Sinne zu beobachten, so führt die oder der Vorgesetzte mit ihr oder ihm ein zweites Gespräch.

Der oder dem Beschäftigten wird verdeutlicht, dass sich die oder der Vorgesetzte durch **konkrete Beobachtungen** in ihrem bzw. in seinem Eindruck bestärkt sieht, dass die oder der Beschäftigte ein Suchtmittelproblem hat.

Der oder dem Betroffenen wird nachdrücklich geraten, fachkundige Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Auch dieses zweite Gespräch hat **keine dienst- oder arbeitsrechtlichen** Konsequenzen. Die oder der Vorgesetzte informiert nach diesem Gespräch den Personalrat.

Stufe 3:

Drittes Gespräch

Ändert sich das Verhalten der oder des Beschäftigten in absehbarer Zeit (6 Wochen) nicht, so führt die oder der Vorgesetzte mit ihr oder ihm ein weiteres Gespräch, an dem auch eine Vertreterin oder ein Vertreter des Personalrates teilnimmt. Mit Einverständnis der am Gespräch Beteiligten kann auch eine Fachfrau oder ein Fachmann (Suchtbeauftragte oder Suchtbeauftragter) hinzugezogen werden.

Gegenstand dieses Gespräches sind die Maßnahmen, die die oder der Beschäftigte als Folge der beiden ersten Gespräche durchgeführt bzw. eingeleitet hat.

Am Ende des Gespräches erhält die oder der Beschäftigte die schriftliche Aufforderung, zeitnah ein Hilfsangebot (Beratungsstelle, Fachklinik usw.) aufzusuchen und den Nachweis darüber zu erbringen. Dabei werden ihr oder ihm schriftliche Informationen über Beratungsstellen, Fachkliniken, Selbsthilfegruppen, Materialien zur Selbsteinschätzung, usw. gegeben. Gleichzeitig erhält er/ sie das ausdrückliche Verbot unter Suchtmittelleinfluss tätig zu werden.

Über dieses Gespräch wird ein **Aktenvermerk** angefertigt.

Die oder der Beschäftigte wird darüber informiert, dass bei einem Fortbestehen des problematischen Verhaltens das Staatliche Schulamt über die suchtbedingten Verletzungen der Dienstpflichten oder der arbeitsvertraglichen Pflichten informiert werden wird.

Stufe 4:

Viertes Gespräch

Ist auch nach dem dritten Gespräch in überschaubarer Zeit (ca. 4 bis 6 Wochen) bei Lehrkräften und Erziehrinnen und Erziehern keine Veränderung des Verhaltens im erforderlichen bzw. erwünschten Sinn festzustellen, **informiert** die oder der Schulleiter/Schulleiterin das **Staatliche Schulamt**.

Die zuständige Schulaufsichtsbeamtin / der zuständige Schulaufsichtsbeamte bzw. bei Be-
diensteten des Amtes der Leiter/die Leiterin des Staatlichen Schulamtes führt mit der oder
dem Betroffenen ein Gespräch unter Beteiligung der Gesprächsteilnehmerinnen oder Ge-
sprächsteilnehmer der vorhergehenden Gespräche.

Auf Wunsch der oder des Beschäftigten kann auch die Frauenbeauftragte und gegebenenfalls
die Schwerbehindertenvertretung teilnehmen.

Bei **Beschäftigten im Angestelltenverhältnis** erhält die oder der Betroffene in der Regel
eine **schriftliche Abmahnung**, die je nach Lage des Einzelfalles mit einer oder mehreren
Auflagen verbunden werden kann.

Bei **Beamtinnen und Beamten** wird über die Einleitung **disziplinarrechtlicher Vorermit-
lungen** entschieden.

Parallel zur Abmahnung / zu disziplinarrechtlichen Vorermittlungen können ihm oder ihr eben-
falls Auflagen gemacht werden. Auflagen können sein:

- Aufforderung, sich einer Therapie zu unterziehen
- Vorlage eines Attestes vom ersten Krankheitstag an
- Aufforderung, die Hilfe einer Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen

Es wird eine Frist zum Nachweis gesetzt.

Stufe 5:

Fünftes Gespräch

Hält die oder der Beschäftigte die erteilten Auflagen nicht ein oder kommt es erneut zu such-
bedingten Verletzungen der Dienstpflichten oder der arbeitsvertraglichen Pflichten, führt die
Dienststelle mit der oder dem Betroffenen in engem zeitlichen Zusammenhang ein weiteres
Gespräch, an dem auch die beim vierten Gespräch beteiligten Personen teilnehmen.

Bei **Beschäftigten im Angestelltenverhältnis** wird in der Regel eine **zweite schriftliche Ab-
mahnung mit der Androhung der Kündigung** erteilt.

Bei **Beamtinnen und Beamten** werden – ggf. weitere – **disziplinarrechtliche Schritte** ein-
geleitet.

Stufe 6:

Kündigung bzw. Förmliches Disziplinarverfahren

Hält die oder der Beschäftigte die erteilten Auflagen nicht ein und kommt es zu einer erneuten
suchtbedingten Verletzung der Dienstpflichten oder arbeitsvertraglichen Pflichten, erfolgt bei
Beschäftigten im Angestelltenverhältnis die **Kündigung** bei gleichzeitiger
Wiedereinstellungszusage nach erfolgreicher Behandlung. Die Wiedereinstellungszusage ist
zeitlich auf ein Jahr begrenzt.

Bei **Beamtinnen und Beamten** wird ein **förmliches Disziplinarverfahren** eingeleitet mit dem Ziel der **Entlassung** aus dem Beamtenverhältnis.

5. Besondere Regelungen

Vom Stufenplan abweichendes Vorgehen:

In begründeten Einzelfällen kann das Staatliche Schulamt von dem Stufenplan abweichen.

Umgang mit Rückfällen:

Rückfälle sind bei dieser Krankheit häufig. Daher wird bei Rückfällen nach einer erfolgreich verlaufenen ambulanten oder stationären Therapie oder trotz der regelmäßigen Teilnahme an Veranstaltungen einer Selbsthilfegruppe ein Gespräch im Sinne der Stufe 4 geführt. Das weitere Vorgehen wird zeitnah zwischen der oder dem Betroffenen, der oder dem Vorgesetzten und der zuständigen Personalvertretung geregelt.

Vermerke in Personalakten:

Die Tilgungsfristen für Vermerke in den Personalakten sind zu beachten.

Suchtkranke Stellvertretende Schulleiterinnen und Schulleiter:

In Fällen der Suchtkrankheit von Stellvertretenden Schulleiterinnen oder Stellvertretenden Schulleitern nimmt der Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer die Aufgaben der Personalvertretung ab Stufe 4 wahr. Auf Wunsch der Stellvertretenden Schulleiterin/des Stellvertretenden Schulleiters erfolgt auch eine Teilnahme in Stufe 3; hierüber ist das Staatliche Schulamt zu informieren.

6. Information der Beschäftigten

Text und Anlagen dieser Dienstvereinbarung werden unmittelbar nach Abschluss allen Schulleiterinnen und Schulleitern sowie allen Bediensteten des Staatlichen Schulamtes zugeleitet. Die Schulleiterinnen und Schulleiter informieren die Beschäftigten durch Umlauf der Dienstvereinbarung und setzen neue Beschäftigte bei Dienstantritt durch Einsichtnahme von der Vereinbarung in Kenntnis. Neuen Beschäftigten des Staatlichen Schulamtes wird die Dienstvereinbarung bei Dienstantritt ausgehändigt.

7. Evaluation

Die Dienstvereinbarung wird alle 3 Jahre auf ihre Praktikabilität und Wirksamkeit hin überprüft. Aufgrund der vorliegenden Erfahrungen dieser 3 Jahre entscheiden Dienststelle und Personalrat über mögliche Veränderungen.

8. Inkrafttreten / Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 1. Mai 2005 in Kraft. Sie kann frühestens nach der ersten erfolgten Evaluation mit dreimonatiger Kündigungsfrist zum Jahresende gekündigt werden.

Bebra, den 15. Februar 2005

Krippner, Amtsleiter

Staatliches Schulamt für den
Landkreis Hersfeld-Rotenburg und
den Werra-Meißner-Kreis

Kandler, Vorsitzender

Gesamtpersonalrat der Lehrerinnen
und Lehrer beim Staatlichen
Schulamt für den Landkreis
Hersfeld-Rotenburg und den
Werra-Meißner-Kreis

Hildmann, Vorsitzende

Personalrat des Staatlichen Schul-
amts für den Landkreis Hersfeld-
Rotenburg und den Werra-
Meißner-Kreis

Übersicht der Anlagen zur Dienstvereinbarung

Anlage 1: Graphische Übersicht zum Stufenplan

Anlage 2: Regionale fachkundige Ansprechpartner

- Fachberatungsstellen der Gesundheitsämter
- Fachkliniken
- Beratungsstellen
- Freundeskreise/Selbsthilfegruppen

Anlage 3: Verlauf einer Suchterkrankung am Beispiel „Alkoholabhängigkeit“

Anlage 4: Was den Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtabhängigen Beschäftigten so schwierig macht

- Der Suchtkranke im sozialen System
- Hemmungen vor einem Konfliktgespräch
- „Stolpersteine“ im Umgang mit alkoholabhängigen Beschäftigten

Anlage 1

Graphische Übersicht zum Stufenplan:

Aufgrund konkreter Wahrnehmungen oder verlässlicher Informationen:

Verdacht auf eine Suchtgefährdung oder Abhängigkeit bei einer Beschäftigten oder einem Beschäftigten

zeitnah	ca. 6 Wochen später	ca. 6 Wochen später
<p>Stufe 1: <u>1. Gespräch</u></p> <p>TN: Vorgesetzte/r + Betroffene/r</p> <p>TH: konkrete Wahrnehmungen</p> <p>M: Verhalten ändern, Hilfen annehmen</p> <p>F: vertraulich; keine Dokumentation; keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Folgen</p>		
<p>bei unverändertem Verhalten</p> <p>→</p> <p>Eindruck bestärkt: Betroffene/r hat Suchtmittelproblem</p>	<p>Stufe 2: <u>2. Gespräch</u></p> <p>TN: Vorgesetzte/r + Betroffene/r</p> <p>TH: konkrete Wahrnehmungen</p> <p>M: nachdrücklicher Rat: Hilfen annehmen</p> <p>F: keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen; Personalrat wird informiert</p>	
	<p>bei unverändertem Verhalten</p> <p>→</p>	<p>Stufe 3 <u>3. Gespräch</u></p> <p>TN: Vorgesetzte/r + Betroffene/r + Vertreter/in Personalrat + evtl. Suchtbeauftragte/r</p> <p>TH: bisherige Maßnahmen des/r Betroffenen</p> <p>M: schriftliche Aufforderung, zeitnah Hilfen anzunehmen und Nachweis zu erbringen</p> <p>F: Aktenvermerk; Hinweis auf Info an</p>
<p>Abkürzungen:</p> <p>TN: Teilnehmer/innen</p> <p>TH: Thema des Gespräches</p> <p>M: Maßnahme/n</p> <p>F: Folgen</p>		<p>bei unverändertem Verhalten</p> <p>→</p> <p>Bericht an SSA</p>

ca. 4-6 Wochen später	nach Ablauf der Frist	
<p>Stufe 4: 4. Gespräch</p> <p>TN: SAB + Betroffene/r + Vertreter/in Personalrat + evtl. Suchbeauftragte/r + evtl. Frauenbeauftragte + evtl. Schwerbehinderten-vertreter/in</p> <p>TH: Verhalten der/des Betroffenen</p> <p>M: evtl. Auflagen Frist zum Nachweis</p> <p>F: <u>bei Beschäftigten im Angestelltenverhältnis:</u> schriftliche Abmahnung</p> <p><u>bei verbeamteten Beschäftigten:</u> disziplinarische Vorermittlungen</p>		
<p>bei unverändertem Verhalten</p> <p>→</p>	<p>Stufe 5: 5. Gespräch</p> <p>TN: wie beim 4. Gespräch</p> <p>TH: Verhalten der/des Betroffenen</p> <p>F: <u>bei Beschäftigten im Angestelltenverhältnis:</u> 2. Abmahnung + Androhung Kündigung</p> <p><u>bei verbeamteten Beschäftigten:</u> weitere disziplinarrechtliche Schritte</p>	
	<p>bei unverändertem Verhalten</p> <p>→</p>	<p>Stufe 6:</p> <p>F: <u>bei Beschäftigten im Angestelltenverhältnis:</u> Kündigung gleichzeitig bedingte Zusage der Wiedereinstellung</p> <p><u>bei verbeamteten Beschäftigten:</u> Einleitung förmliches Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entlassung</p>

Anlage 2

Regionale fachkundige Ansprechpartner:

(Die nachfolgende Auswahl erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sie muss von Zeit zu Zeit aktualisiert werden)

Fachberatungsstellen der Gesundheitsämter

Gesundheitsamt Hersfeld/Rotenburg	Landratsamt-Kreisverwaltung Hersfeld-Rotenburg Friedloser Str. 2, 36251 Bad Hersfeld Tel. 0 66 21 / 87 34 9
---	--

Gesundheitsamt Eschwege/Witzenhausen	Landratsamt Kreisverwaltung Eschwege / Witzenhausen Luisenstr. 23, 37269 Eschwege Tel. 0 56 51 / 95 92 0
--	--

Fachkliniken

Fachklinik Richelsdorf	Am Kirchrain 2a, 36208 Wildeck Tel. 0 66 26 / 92 22 0
------------------------	---

Fachklinik Wigbertshöhe	Am Hainberg 10-12, 36251 Bad Hersfeld Tel. 0 66 21 / 18 50
-------------------------	--

Haus Germerode Fachklinik für Rehabilitation von Abhängigkeitserkrankungen	Eichenweg 7, 37290 Meißner Tel. 0 56 57 / 74 04
--	---

Beratungsstellen

Suchtberatung für Erwachsene	Zweckverband für Diakonie Kaplengasse 1, 36251 Bad Hersfeld Tel. 0 66 21 / 61 09 - 1; 0 66 21 / 61 09 – 2
Jugend- und Drogenberatung	Anschrift wie oben
Suchtberatung für Erwachsene	Zweckverband Diakonisches Werk Neuer Steinweg 9, 37269 Eschwege Tel. 0 56 51 / 76 10 2 Außenstellen in Hessisch Lichtenau und Witzenhausen
Jugend- und Drogenberatung	Anschrift wie oben

Freundeskreise/Selbsthilfegruppen

Bereich Hersfeld/Rotenburg

Anonyme Alkoholiker	Ev. Gemeindehaus Am Kurpark 1, 36251 Bad Hersfeld Tel. 0 66 21 / 66 38 8
Freundeskreis Hersfeld e.V.	Vorm Laufholz 2, 36251 Bad Hersfeld Tel. 0 66 21 / 12 57 5; 0 66 25 / 89 73; 0 66 29 / 62 48
Freundeskreis Rotenburg e.V.	Martin Luther - Str. 20, 36199 Rotenburg Tel. 0 66 23 / 24 35
Guttemplergruppe 'Haune - Fulda-Eck'	Am Berg 3, 36251 Bad Hersfeld / Kalkobes Tel. 0 66 21 / 78 59 2; 0 66 74 / 13 94; 0 66 75 / 7 11
Caritas Gesprächskreis Bebra	Mühlenstraße 10, 36179 Bebra Tel. 0 66 22 / 31 31
Kreuzbund e.V., Gruppe Bebra	Ev. freikirchliche Gemeinde Friedrichstr. 34, 36179 Bebra Tel. 0 66 22 / 56 41; 0 66 27 / 45 0
Gruppe für Suchthilfe Philippstal	Ev. Gemeindehaus Philippstal Am Bad, 36269 Philippstal Tel. 0 66 24 / 72 82
Anonyme Spieler, Fulda	„Die Brücke“ Löherstraße 37 (1. Stock), 36037 Fulda Tel. 0 66 1 / 7 30 23

Bereich Eschwege / Witzenhausen

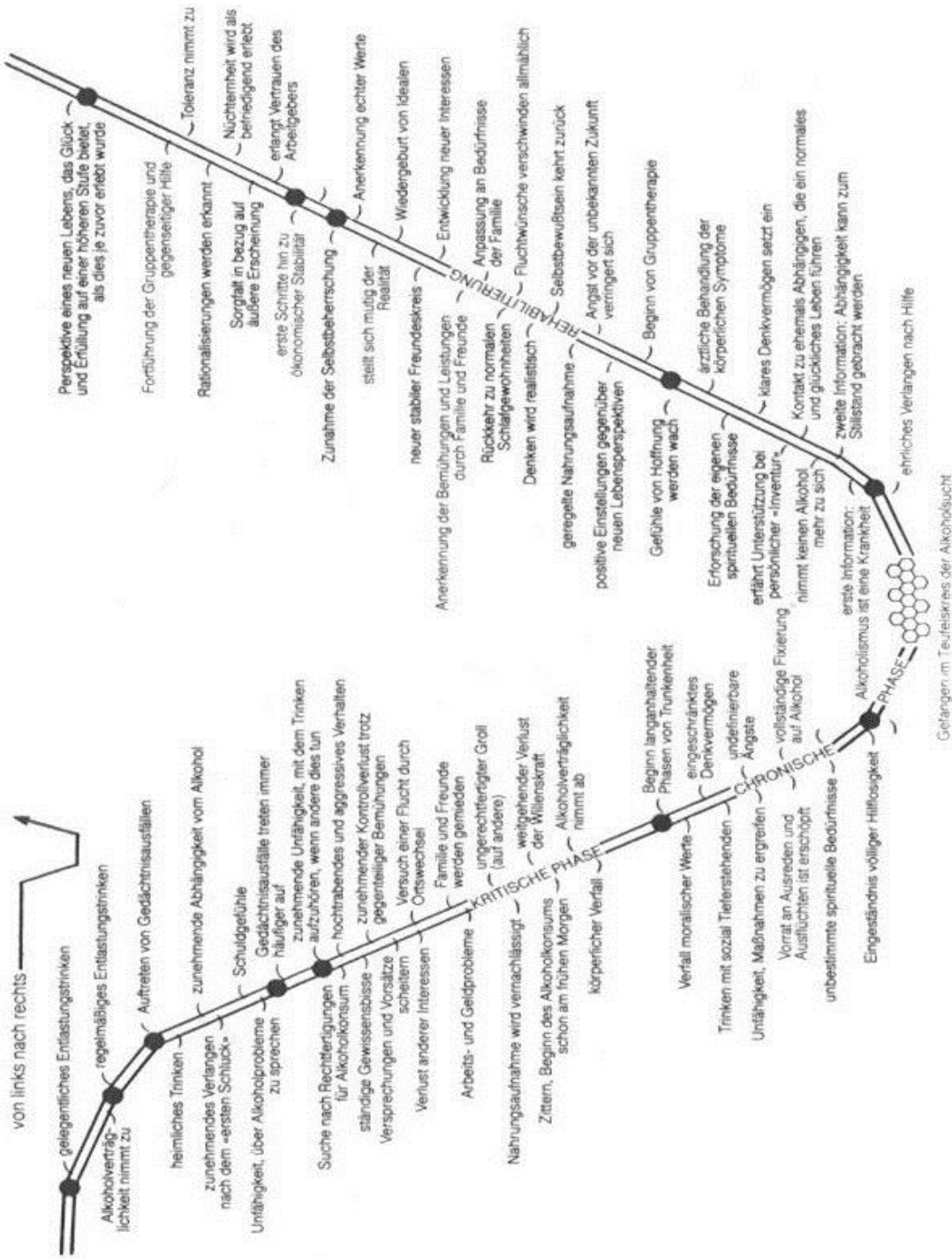
Freundeskreis Eschwege	Neuer Steinweg 9, 37269 Eschwege Tel. 0 56 51 / 53 59; 0 56 51 / 60 59 0; 0 56 51 / 40 91 4
Freundeskreis Hessisch Lichtenau	Mühlweg 7, 37235 Hessisch Lichtenau Tel. 0 56 02 / 70 09 61; 0 56 02 / 54 80
Freundeskreis Großalmerode	Am Schulplatz, 37247 Großalmerode 05604 - 7756; 05604 – 8643

WAS-Gruppe Witzenhausen Witzenhäuser Anonyme Suchthilfe	Am Brauhaus 7, 37213 Witzenhausen Tel. 0 55 42 / 21 91
SuchtBolzen Witzenhausen Suchtkranke und ehemalige Suchtkranke helfen sich selbst	Hinter den Teichhöfen, 37213 Witzenhausen
ASA-Gruppe Sontra , Anonyme Süchtige und Angehörige	AWO - Sozialzentrum Niederstadt 8, 36205 Sontra Tel. 0 56 53 / 16 25; 0 56 53 / 91 49 42
ASA-Gruppe Bad Soden-Allendorf Anonyme Süchtige und Angehörige	Altentagesstätte Rathofstraße, 37242 Bad Soden-Allendorf Tel. 0 56 57 / 82 18

Anlage 3

Verlauf einer Suchterkrankung am Beispiel „Alkoholabhängigkeit“

(Darstellung aus: Robin NORWOOD, „Wenn Frauen zu sehr lieben“, Rowohlt Verlag, Reinbek 1986, S. 256)



Alkoholabhängigkeit: Erkrankungsprozeß und Genesung

Quelle: M. M. Glatt, *The British Journal of Addiction* 54, Nr. 2

Anlage 4

Was den Umgang mit alkoholgefährdeten oder alkoholkranken Mitarbeitern so schwierig macht

1. Der Suchtkranke im sozialen System

Jeder Abhängige erzeugt im Zuge der Entwicklung seiner Krankheit ein breites Spektrum an Mitbetroffenheit. Mit betroffen sind neben der Familie und den Freunden die Kollegen und die Vorgesetzten sowie im Fall der Schule die dem Betroffenen anvertrauten Schüler.

Suchtprobleme hat daher nie nur der einzelne Mitarbeiter, sondern immer das ganze soziale System, in dem dieser lebt und arbeitet.

Soziale Systeme sind u. a. dadurch gekennzeichnet, dass sie versuchen, in einem Zustand des inneren Gleichgewichts („Homöostase“) zu leben. Diesen Zustand versuchen die Mitglieder bei auftauchenden Konflikten so lange wie möglich aufrechtzuerhalten bzw. wieder herzustellen.

Gruppen/Familien mit einem Suchtkranken haben ein besonderes Bedürfnis, ein fast krampfhaftes Streben nach Harmonie, weil der Suchtkranke durch sein unberechenbares Verhalten dieses Gleichgewicht ständig in Frage stellt.

Das **soziale Umfeld** eines Suchtkranken ist somit ständig bemüht,

- Fehler des Abhängigen auszugleichen,
- Entschuldigungen für das Verhalten zu finden,
- das Suchtproblem nicht nach außen dringen zu lassen,
- usw.

Auf das **Arbeitsfeld Schule** bezogen kann dies bedeuten:

- Das Fehlverhalten wird gegenüber vorgesetzten Dienststellen oder gegenüber sich beschwerenden Eltern gedeckt,
- längerfristiges Fehlverhalten wird toleriert und mit persönlichen Krisen des Betroffenen entschuldigt,
- angedrohte Konsequenzen werden nicht vollzogen,
- Kollegen übernehmen unerledigte Arbeiten,
- Personalräte solidarisieren sich mit dem Verhalten des Kollegen oder verharmlosen es,
- usw.

Alle Verhaltensweisen der so genannten **Co - Abhängigen** haben eines gemeinsam:

Die ihnen zugrunde liegende „gute Absicht“ stabilisiert den Krankheitsprozess.

Der Abhängige wiederum nutzt diese Haltung ihm gegenüber, indem er über Versprechungen und taktisch eingesetztes Lob („Keiner versteht mich so gut wie Sie“). versucht, seinen Spielraum immer mehr auszuweiten, d.h. sein Verhalten beizubehalten. Er wirkt dabei auf seine Umgebung überzeugend, weil er seine Vorsätze und Pläne zum Zeitpunkt ihrer Äußerung selber glaubt.

Meistens schlagen co-abhängige Verhaltensweisen sehr bald in Frustration und Wut auf den Betreffenden um. Es entsteht der sehr starke Wunsch, den "Undankbaren" endlich aus dem Dienst (siehe oben: aus der sozialen Gruppe) zu entfernen, da man ja alles für ihn getan habe.

Die Co-Abhängigkeit durchläuft im allgemeinen 3 Phasen

(nach R. HALLMEIER, Alkoholismus und Co-Alkoholismus, in: Suchtgefahren 31, 1985, S. 271 ff)

Die Beschützer- und Erklärungsphase

Die Umwelt nimmt Verantwortung ab. Das abweichende Verhalten wird entschuldigt, die Problematik umgangen.

Die Kontrollphase

Das Problem ist offensichtlich, aber keiner spricht es an. Es wird dem Verbrauch von Suchtstoffen nachgespürt, Zuteilungen werden gegeben/vereinbart. Diese Phase endet mit starken Aggressionen gegenüber dem Abhängigen.

Die Anklagephase

Es wird „Beratung“ gesucht mit dem Anspruch, eine schnelle und radikale Lösung zu finden. Der Alkoholiker wird zur Ursache aller Schwierigkeit, er soll „verschwinden“.

Definition Co-Alkoholiker (Bereich „Betrieb“)

"Co-Alkoholiker" im Betrieb ist der Mitarbeiter, der es dem Alkoholiker ermöglicht, gegenüber den Vorgesetzten und anderen Mitarbeitern den Eindruck zu erwecken, seinen Dienstpflichten nachkommen zu können.

Er handelt aus mangelnder Kenntnis um das Wesen der Alkoholabhängigkeit und in bester Absicht.

Der Co-Alkoholiker ist bereit, die Folgen alkoholbedingten Fehlverhaltens von Kollegen, Untergebenen und Vorgesetzten zu beseitigen, mit zu tragen und zu decken".

(Zitat aus: H. MÜHLBAUER: »Kollege Alkohol«, Kösel Verlag, 1992, S. 60)

2. Hemmungen vor einem Konfliktgespräch

(Nach H. ZIEGLER: »Alkohol am Arbeitsplatz – ein Führungsproblem«, DHS, S. 5 ff)

Die Führungskräfte/Vorgesetzten auf allen Ebenen sind (mit-) entscheidende Personen bei der Einleitung von Veränderungsprozessen.

Die Führungskräfte/Vorgesetzten der unteren Ebene sind gefühlsmäßig sehr dicht an ihren Mitarbeitern, häufig waren sie selbst lange Zeit Kollegen.

Durch die emotionale Nähe haben sie es besonders schwer, konfrontative Gespräche zu führen und/oder unpopuläre Maßnahmen umzusetzen. Andererseits fordern die nächst höheren Führungskräfte/Vorgesetzten Durchsetzungsfähigkeit und Handeln.

Diese unterschiedlichen Erwartungen von „unten“ und von „oben“ erzeugen Spannungen, die den Vorgesetzten eher zum Nicht-Handeln veranlassen als zum Handeln.

Auf das Arbeitsfeld „Schule“ bezogen bedeutet dies:

Eine Schulleiterin oder ein Schulleiter steht in der Regel dem Kollegium emotional näher als dem übergeordneten Schulamt.

In dieser Position zwischen rationaler Bindung nach "oben" und emotionaler Bindung nach „unten“ entscheidet sich eine Schulleiterin oder ein Schulleiter häufig dafür, zunächst andere „Lösungen“ zu bevorzugen.

Es besteht zudem eine große Unsicherheit bei den Vorgesetzten, wie ein Konfliktgespräch mit einem Suchtkranken zu führen ist.

Oft findet das Gespräch mit der oder dem Betroffenen auf einer informellen Ebene statt. Es werden mehr oder weniger ernst Ermahnungen ausgesprochen und oft genug getroffene Vereinbarungen nur inkonsequent eingefordert.

Der Problem-Mitarbeiter nutzt dieses inkonsequente Verhalten aus und spielt auch die verschiedenen Gesprächspartner gegeneinander aus.

Der **typische Verlauf** eines solchen Gespräches lässt sich folgendermaßen darstellen:

Wenn der Vorgesetzte dem Mitarbeiter mitteilt, dass er seiner Meinung nach zu viel Alkohol konsumiere, reagiert der Betroffene oft zunächst sehr aggressiv auf diese in seinen Augen nicht haltbaren Vorwürfe.

Nach der aggressiven Phase wird der Betroffene häufig sehr mitteilbar. Er teilt dem Vorgesetzten unter dem Siegel der Verschwiegenheit persönliche Erlebnisse, Probleme aus seiner Partnerschaft oder dem familiären Bereich mit und droht möglicherweise auch mit Selbstmord, da die Arbeit das Letzte sei, was er noch habe.

Das Gespräch endet dann meist mit dem Versprechen,

- dass ab morgen Schluss sei mit bspw. dem Alkohol,
- dass man verstanden habe, um was es ginge,
- dass man dem Vorgesetzten nun keine Probleme mehr machen wolle,
- dass usw.

Beide Gesprächspartner haben nach einem solchen Gespräch immer ein gutes Gefühl, dass nun dieser Problemfall gelöst sei.

Kurze Zeit später wird der Alkoholabhängige wieder rückfällig und fällt durch sein Fehlverhalten wieder auf.

3. „Stolpersteine“ im Umgang mit alkoholabhängigen Beschäftigten

(nach Dr. HINZ, Fachklinik Richelsdorf, Arbeitspapier, o.J.)

- **Die Erwartung, der Beschäftigte wisse um sein Problem und um seine Wirkung auf andere Menschen.**
(ein alkoholkranker Mitarbeiter nimmt nicht wahr, in welchem körperlichen und auch geistigen Zustand er sich befindet. Er nimmt auch nicht wahr, dass andere ihn so sehen)
- **Einlassen in Diskussionen über Gründe für den Alkoholkonsum**
(Ein alkoholkranker Mensch hat immer gute Gründe zu trinken, seien es schwerwiegende Probleme in der Familie oder am Arbeitsplatz oder sonstige Schwierigkeiten)
- **Einlassen in Diskussionen über die Höhe des Alkoholkonsums**
(Ein alkoholkranker Mensch verleugnet und verheimlicht die Alkoholmenge nicht nur vor anderen, sondern auch vor sich selbst)
- **Das Versprechen einholen, dass der Betroffene nicht mehr trinken wird**
(Das Versprechen ist schnell gegeben. Es kann nicht eingehalten werden.)
- **Anregung, weniger zu trinken**
(Ein alkoholkranker Mensch wird dem sofort zustimmen. Da ihm dies aber nicht möglich ist, führt das Versprechen nur zu stärkerer Verheimlichung und Verdrängung)
- **Es bei der Erwähnung des Alkoholkonsums belassen und keine Konsequenzen zu ziehen**
(Das ist das, was der Alkoholranke seit Jahren und Jahrzehnten erlebt)
- **Äußerung der eigenen, häufig im Kontakt zunehmend heftiger werdenden Affekte und der inneren Ablehnung**
(Endet meist mit einer Entwertung des Menschen und in einer zumindest verbal aggressiven Auseinandersetzung. Danach kann man den Menschen aufgrund der Schuldgefühle oder der Gefühle tiefster Ablehnung nicht mehr unterstützen.)