

Die Muthesius Kunsthochschule, vertreten durch den Kanzler,
der Personalrat (w) der Muthesius Kunsthochschule
vertreten durch seinen Vorsitzenden und
der Personalrat (nw) der Muthesius Kunsthochschule
vertreten durch seine Vorsitzende
schließen nach § 57 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein folgende

Dienstvereinbarung über die Hilfe für suchtgefährdete Beschäftigte

Präambel

Zweck der Dienstvereinbarung ist die Prävention und Hilfe bei Mißbrauch oder Abhängigkeit von suchterzeugenden Stoffen. Allen Beteiligten wird hiermit eine einheitliche Handlungsrichtlinie an die Hand gegeben. Sie gilt nicht für den Konsum von Tabak.

Suchtmittelmissbrauch kann nicht nur die Gesundheit der/des Betroffenen schwer schädigen, sondern seine Auswirkungen können auch im Arbeitsleben die kollegiale Zusammenarbeit stark belasten und die Arbeitsergebnisse erheblich beeinträchtigen. Suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern soll Hilfeleistung angeboten werden.

§ 1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für die Beschäftigten der Hochschule, die in einem Beamten-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen und im Zuständigkeitsbereich des Personalrates (w) oder des Personalrates (nw) liegen.

Im Interesse einer Gleichbehandlung und des Friedens in der Hochschule verpflichtet sich die Hochschule auch bei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern entsprechend zu verfahren.

§ 2. Ziel der Dienstvereinbarung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist

- allen Beschäftigten die Gefahren des Missbrauchs von Suchtmitteln und deren Auswirkung auf Gesundheit, Lebensumfeld und Arbeitsplatz durch gezielte Aufklärung deutlich zu machen
- bewußt zu machen, daß Suchtmittelmissbrauch zu Suchtmittelabhängigkeit führen kann und Alkoholismus und Abhängigkeit von Medikamenten oder illegalen Drogen als Krankheit gelten,
- suchtgefährdeten und suchtmittelkranken Beschäftigten und deren Familienangehörigen möglichst frühzeitig eine konkrete Hilfe anzubieten
- die Gewährleistung der Arbeitssicherheit und der ordnungsgemäßen Arbeitsabläufe im Dienst, in Diensträumen und an den Arbeitsplätzen (nach §38 Absatz 2 der UVV 1).
- ein einheitliches und ergebnisorientiertes Stufenverfahren beim Umgang mit Suchtmittelauffälligkeiten unter Einbeziehung der dienst- und arbeitsrechtlichen Mittel einzurichten
- therapiebegleitende Unterstützung und nachsorgebegleitende Maßnahmen abzusichern

§ 3. Alkoholverbot

Der Verzehr alkoholischer Getränke während der Dienst- und Arbeitszeit sowie in Zeiten der Arbeitsunterbrechung ist untersagt.

Im begründeten Einzelfall kann die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit der Personalvertretung entscheiden, dass ausnahmsweise alkoholische Getränke in den Räumen der Dienststelle verzehrt werden dürfen.

§ 4. Arbeitssicherheit

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erkennbar auf Grund der Einnahme von Alkohol, Medikamenten oder illegalen Drogen ihren Dienst nicht ordnungsgemäß verrichten können, sind auf eigene Kosten von einer Begleitperson nach Hause oder in medizinische Obhut zu bringen. Die Entscheidung hierüber treffen in der Regel die/der Studiengangsprecher/in und die Dienststellenleitung.

§ 5. Information und Aufklärung, Qualifizierung, Beratung

Das Präsidium der Hochschule übernimmt in geeigneter Weise die innerbetriebliche Aufklärung über Süchte, insbesondere Alkoholmißbrauch und Alkoholkrankheit sowie über Mißbrauch von Medikamenten und illegalen Drogen und deren Folgen.

Dazu werden Betriebsärztin oder Betriebsarzt, die Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz sowie regional ansässige Beratungsstellen, Selbsthilfegruppen, ambulante und stationäre Therapieeinrichtungen, Ärztinnen und Ärzte eingebunden.

Die Studiengangsprecher/innen und Vorgesetzten im Sinne dieser Dienstvereinbarung werden für die Wahrnehmung der ihnen obliegenden Pflichten regelmäßig und nachhaltig qualifiziert. Dazu gehören insbesondere Schulungsmaßnahmen zur Wahrnehmung und Deutung alkoholbedingter Verhaltensweisen sowie Kenntnisse über die Gesprächsführung mit alkoholabhängigen beziehungsweise alkoholgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, und die Anwendung des Stufenplans gemäß Anlage 1.

Die Dienststelle zeigt geeignete Qualifizierungsangebote auf und sichert deren Finanzierung. Sie stellt Hilfsmittel im Umgang mit Suchtauffälligkeit zur Verfügung, z.B.:

- Hinweise für Suchthelfer/innen, - Anlage 2
- Hinweise zur Gesprächsführung im Stufenverfahren, - Anlage 3a + b
- Hinweise zur Anwendung dieser DV, - Anlage 4
- Informationen der LSA

§ 6. Verantwortliche, Beteiligte

Für Maßnahmen zur Bekämpfung von Alkoholmissbrauch und vergleichbaren suchterzeugenden Stoffen sind im Einzelnen verantwortlich:

- die Dienststellenleitung,
- die zuständige personalverwaltende Stelle,
- die Studiengangsprecher
- die zuständige Personalvertretung
- die Suchthelferin oder der Suchthelfer.

§ 7. Umgang mit Suchtauffälligkeiten

Auffällig gewordene suchtmittelgefährdete oder -abhängige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, ihr Verhalten zu verändern und, sofern erforderlich, Hilfeangebote hierzu in Anspruch zu nehmen.

Die Studiengangsprecher sind verpflichtet Erkenntnissen über Verhaltensauffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmitteln nachzugehen und erforderlichenfalls geeignete Schritte einzuleiten.

§ 8. Hilfe durch Suchthelferinnen und Suchthelfer

Das Angebot der Hilfe durch Suchthelferinnen und Suchthelfer unterstützt die Verantwortlichen bei der Wahrnehmung ihrer Fürsorgepflicht.

Hilfeangebote sind insbesondere

- Gespräche und Beratungen,
- Unterstützung bei der Inanspruchnahme von externen Beratungs- und Hilfeangeboten,
- ggf. erforderliche Begleitung zu den externen Beratungs- und Hilfemöglichkeiten,
- bedarfsweise Moderation kollegialer Gespräche, Team- oder Kritikgesprächen,
- Einleitung rehabilitationsfördernder Mediationsverfahren mit dem sozialen Umfeld am Arbeitsplatz,
- Verdeutlichung der Notwendigkeit einer Therapie, Kontakterhaltung im Falle externer Therapiemaßnahmen.

Die Suchthelferinnen und Suchthelfer sind ein wichtiger Bestandteil des innerbetrieblichen Hilfesystems. Die Suchthelferinnen und Suchthelfer sind den Zielen, Grundsätzen und dem Verständnis dieser Dienstvereinbarung verpflichtet. Die Grundsätze für die Tätigkeit von freiwilligen nebenamtlichen Suchthelferinnen und Suchthelfern sind in ihrer jeweils gültigen Fassung bindend (Anlage 2).

§ 9. Maßnahmenplan

Bei Suchtmittelauffälligkeiten ist der in Anlage 1 dargestellte Stufenplan anzuwenden, der sowohl Hilfsangebote als auch dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen beinhaltet. Der Stufenplan kann von der Dienststelle gemeinsam mit dem Personalrat und unter Beteiligung der Suchthelferinnen und Suchthelfer jederzeit bedarfsweise weiterentwickelt werden.

Handelt es sich um eine/einen behinderte/n suchtauffällige/n Mitarbeiterin/Mitarbeiter, wird ab Stufe 2 die Schwerbehindertenvertretung in das Verfahren einbezogen.

§ 10. Therapiebegleitung und Nachsorge

Die Personalverwaltung stellt unter Einbindung der Suchthelferinnen und Suchthelfer während der Behandlungs- und Therapiephase nach Absprache zwischen Dienststellenleitung und Personalrat sicher, dass der Kontakt zur durchführenden Einrichtung und ggf. zur/zum betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiter gehalten wird.

Die Personalverwaltung und Dienststellenleitung bereiten den unmittelbaren Personenkreis der/des betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiters in geeigneter Weise auf die Rückkehr vor und benennen deren Unterstützungsmöglichkeiten bei der Reintegration.

Die Teilnahme der/des betroffenen Mitarbeiterin/Mitarbeiters an ggf. erforderlichen ambulanten Anschlussmaßnahmen ist zu ermöglichen.

§ 11. Therapieabbruch oder Rückfall

Bei Therapieabbruch oder Rückfall bzw. erneuter Auffälligkeit bei abgeschlossenem Stufenplanverfahren erfolgt ein Wiedereinstieg in den Stufenplan in der Stufe 3.

§ 12. Aufbewahrung von Vorgängen

Mit Ablauf von zwei Jahren nach erfolgreicher Therapie oder ohne weitere Auffälligkeiten werden sämtliche in Zusammenhang damit stehenden Vorgänge aus der Personalakte entfernt und vernichtet. Die zuständige personalverwaltende Stelle unterrichtet die oder den Betroffenen hierüber. Die gesetzlichen und tariflichen Tilgungsfristen bleiben hiervon unberührt.

§ 13. Inkrafttreten, Kündigung und Änderung der Dienstvereinbarung

Diese Dienstvereinbarung tritt am 13.12.2012 in Kraft.

Änderungen und Ergänzungen bedürfen der Schriftform; sie werden, wie die Dienstvereinbarung selbst, im Intranet des Hauses bekannt gegeben.

Die Dienstvereinbarung kann jedem Vertragspartner mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarung wirkt solange nach, bis sie oder ein Teil von ihr durch eine Neuregelung ersetzt ist.

Kiel, den 13.12.2012

Für die Dienststelle:

gez. Dirk Mirow
Dirk Mirow, Kanzler

Für den Personalrat (nw):

gez. U. Schmitz-Bünder
Ursula Schmitz-Bünder, Vorsitzende

Für den Personalrat (w):

gez. Michael Schöning
Michael Schöning, Vorsitzender

Anlage 1 zur Dienstvereinbarung über die Hilfe für suchtgefährdete Beschäftigte

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtliche Konsequenzen
1	erste Auffälligkeit am Arbeitsplatz	Studiengangsprecher/In Beschäftigte/r	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Suchtmittelkonsum als mögliche Ursache ansprechen • Stellungnahme anhören • Aufforderung zur Verhaltensänderung • Hinweis, dass verstärkt auf künftiges Verhalten geachtet wird • Unterstützungsbedarf klären • positive Unterstützung signalisieren • unter Aufzeigung der folgenden Stufen weiteres Gespräch vereinbaren • die Vertraulichkeit des Gesprächs zusichern 	Keine dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen. Bei positiver Verhaltensentwicklung ist die Maßnahme abzuschließen. Zuvor erfolgt ein Überprüfungsgespräch.
2	zweite Auffälligkeit am Arbeitsplatz	<ul style="list-style-type: none"> • zuständige personalverwaltende Stelle • Beschäftigte/r • Studiengangsprecher/In • Suchthelfer/In • zuständige Personalvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Suchtmittelkonsum als Ursache ansprechen • Stellungnahme anhören • Aufforderung zur Verhaltensänderung • Angebot, eine schriftliche Vereinbarung zur Annahme von Hilfsmaßnahmen abzuschließen • positive Unterstützung signalisieren • unter Aufzeigung der folgenden Stufen weiteres Gespräch vereinbaren • personalverwaltende Stelle verfasst einen Gesprächsvermerk 	Der Gesprächsvermerk und, soweit abgeschlossen, auch die Vereinbarung werden zur Personalakte genommen. Alle Beteiligten erhalten Durchschriften. Bei positiver Verhaltensentwicklung ist die Maßnahme mit einem Vermerk abzuschließen. Zuvor erfolgt ein Überprüfungsgespräch.
3	dritte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> • zuständige personalverwaltende Stelle • Beschäftigte/r • Studiengangsprecher/In • Suchthelfer/In • Dienststellenleitung • zuständige Personalvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Suchtmittelkonsum als Ursache ansprechen • Stellungnahme anhören • Aufforderung zur sofortigen Verhaltensänderung • Aufforderung, eine schriftliche Vereinbarung zur Beratungsaufnahme bei einer Suchthilfeeinrichtung abzuschließen (Ziel: nachhaltige Therapie oder Anschluss an eine Selbsthilfegruppe) • positive Unterstützung signalisieren • Aufzeigen der dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen • Termin für Folgegespräch vereinbaren • personalverwaltende Stelle verfasst einen Gesprächsvermerk 	Mündliche Ankündigung der Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. mündliche Ankündigung einer Abmahnung bei fortdauernder Pflichtverletzung. Der Gesprächsvermerk und, soweit abgeschlossen, auch die Vereinbarung werden zur Personalakte genommen. Alle Beteiligten erhalten Durchschriften. Bei positiver Verhaltensentwicklung ist die Maßnahme mit einem Vermerk abzuschließen. Zuvor erfolgt ein Überprüfungsgespräch.
4	vierte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> • zuständige personalverwaltende Stelle • Beschäftigte/r • Studiengangsprecher/In • Suchthelfer/In • Dienststellenleitung • zuständige Personalvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> • Auffälligkeit konkret benennen • Pflichtverletzung erläutern • Suchtmittelkonsum als Ursache ansprechen • Stellungnahme anhören • Aufforderung zur sofortigen Verhaltensänderung • Aufforderung, eine schriftliche Vereinbarung zur unmittelbaren Aufnahme einer Behandlung (Ärztin/Arzt, Entgiftung) mit anschließender nachhaltiger Therapie abzuschließen • positive Unterstützung signalisieren • Aufzeigen der dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen • Termin für Folgegespräch vereinbaren • personalverwaltende Stelle verfasst einen Gesprächsvermerk 	Bei Verweigerung der Vereinbarung erfolgt die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. eine schriftliche Abmahnung. Der Gesprächsvermerk und, soweit abgeschlossen, auch die Vereinbarung werden zur Personalakte genommen. Alle Beteiligten erhalten Durchschriften. Mit Abschluss der Behandlung und Aufnahme der Therapie ist die Maßnahme mit einem Vermerk abzuschließen.

Stufe	Indiz	Teilnehmerkreis	Gesprächsinhalt	Rechtliche Konsequenzen
5	fünfte Auffälligkeit am Arbeitsplatz bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung	<ul style="list-style-type: none"> zuständige personalverwaltende Stelle Beschäftigte/r Studiengangsprecher/In Suchthelfer/in Dienststellenleitung zuständige Personalvertretung 	<ul style="list-style-type: none"> Auffälligkeit konkret benennen Pflichtverletzung erläutern Suchtmittelkonsum als Ursache ansprechen Stellungnahme anhören ultimative Aufforderung zur sofortigen Verhaltensänderung letztmalige Aufforderung, eine schriftliche Vereinbarung zur unmittelbaren Aufnahme einer Behandlung mit anschließender nachhaltiger Therapie abzuschließen, sofern dies bislang verweigert wurde positive Unterstützung signalisieren Aufzeigen der dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Konsequenzen Termin für Folgegespräch vereinbaren personalverwaltende Stelle verfasst einen Gesprächsvermerk 	<p>Bei erneuter Verweigerung der Vereinbarung ist das Ergebnis in das laufende Disziplinarverfahren einzubeziehen bzw. die ordentliche Kündigung auszusprechen. Damit ist zugleich die Maßnahme abgeschlossen.</p> <p>Bei Nichteinhaltung der ggf. In Stufe vier geschlossenen Vereinbarung erfolgt die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. eine schriftliche Abmahnung. Zugleich wird angekündigt, dass bei erneutem Verstoß gegen die Vereinbarung das Ergebnis in das laufende Disziplinarverfahren einbezogen bzw. die ordentliche Kündigung ausgesprochen wird. Damit ist zugleich die Maßnahme abgeschlossen.</p> <p>Der Gesprächsvermerk und, soweit abgeschlossen, auch die Vereinbarung werden zur Personalakte genommen. Alle Beteiligten erhalten Durchschriften.</p> <p>Mit Abschluss der Behandlung und Aufnahme der Therapie ist die Maßnahme mit einem Vermerk abzuschließen.</p>

Anlage 2 zur Dienstvereinbarung über die Hilfe für suchtgefährdete Beschäftigte

Hinweise für die Tätigkeit von freiwilligen nebenamtlichen Suchthelferinnen und Suchthelfern

Einleitung

Freiwillige nebenamtliche Suchthelferinnen und Suchthelfer sind Kolleginnen und Kollegen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Suchtproblemen Hilfestellung leisten (betriebliches Hilfsangebot).

Sie sind ein notwendiger Bestandteil des innerbetrieblichen Hilfssystems. Suchthelfer oder Suchthelferinnen sollen nicht Mitglied des Präsidiums oder Teil der Personalverwaltung sein. Bei der Anwendung des Stufenplans kann die oder der suchtgefährdete Beschäftigte alternativ durch eine Suchthelferin, einen Suchthelfer einer anerkannten Suchthilfeorganisation unterstützt werden.

Aufgaben

- Die Helferinnen und Helfer sind Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für Hilfe suchende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ggf. deren Angehörige.
- Sie unterstützen und wirken mit bei konstruktiven Interventionsmaßnahmen, die die Erlangung der (Krankheits-) Einsicht und die Behandlungsbereitschaft der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Ziel haben
- Sie arbeiten eng mit den Funktionsträgern der Dienststellen im Rahmen der vorbeugenden Maßnahmen und der Hilfemaßnahmen zusammen
- Sie beraten betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie bemühen sich um Aufbau und Vertiefung der Behandlungsmotivation bei Betroffenen. Die Behandlung der Betroffenen und die Betreuung erfolgt durch außerbetriebliche Hilfeeinrichtungen
- Sie halten Kontakt zu den Suchtkranken und ggf. ihren Angehörigen während der Behandlung
- Über die Helferinnen und Helfer können auch außerbetriebliche Hilfsangebote vermittelt werden.
- Die Helferinnen und Helfer unterstützen nach einer erfolgten Behandlung die Wiedereingliederung der Betroffenen.

Fortbildung

Die Helferinnen und Helfer sollen an Fortbildungsmaßnahmen und an regelmäßigen Treffen der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz teilnehmen.

Außerdem können sie weitere Fortbildungsveranstaltungen über die Suchtproblematik wahrnehmen, wenn die Finanzierung gesichert ist.

Persönliche Voraussetzung

Suchthelferin oder Suchthelfer kann jede oder jeder Beschäftigte werden. Betroffene können frühestens nach einjähriger Abstinenz mitarbeiten. Bei einem Rückfall endet die Tätigkeit als Suchthelferin oder Suchthelfer. Die Suchthelferin oder der Suchthelfer werden den Angehörigen der Dienststelle namentlich bekannt gemacht.

Berufung

Die Berufung und Abberufung der Suchthelferin oder des Suchthelfers erfolgt in Abstimmung mit der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz und den Personalräten (w) und (nw) durch die Dienststelle.

Grundsätze

Die Suchthelferinnen und Suchthelfer sind freiwillig, eigenverantwortlich, neben- und ehrenamtlich tätig. Sie werden durch die jeweilige Dienststelle berufen, sind aber bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben keinen Weisungen unterworfen.

Sie haben die Möglichkeit, (ggf. in Abstimmung mit der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz) jederzeit diese Tätigkeit zu beenden. Ihnen entstehen daraus keine Nachteile. Sie sind zur Verschwiegenheit gegenüber Vertretern der Dienststelle sowie in arbeits- oder verwaltungsgerichtlichen Verfahren berechtigt und verpflichtet, soweit sie nicht von der Schweigepflicht entbunden werden.

- Sie werden nicht durch Aufforderung oder Information Dritter tätig.
- Der Einsatz beginnt grundsätzlich mit der Kontaktaufnahme durch die Betroffenen mit den Suchthelferinnen und Suchthelfern.
- Es werden keine Disziplinierungsgespräche geführt.
- Die Gespräche finden in einer Umgebung statt, die die Vertraulichkeit gewährleistet.
- Die Suchthelferinnen und Suchthelfer treten nicht in Konkurrenz zu außerbetrieblichen Einrichtungen.
- Die Tätigkeit als Suchthelferin oder Suchthelfer gilt dienst- und arbeitsrechtlich uneingeschränkt als Dienstgeschäft bzw. Arbeitsaufgabe. Ihre Wahrnehmung wird als Dienst- bzw. Arbeitszeit angerechnet.

Dies bedeutet in der Konsequenz:

- Es können dienstliche Einrichtungen (z. B. Dienst- bzw. Besprechungszimmer, Telefon, pe, Mail, Internet,) genutzt werden.
- Die Anrechnung als Dienst- bzw. Arbeitszeit gilt auch für Einsatzzeiten außerhalb der Rahmenarbeitszeit.
- Einsätze außerhalb der Dienststelle gelten als Dienstgang bzw. Dienstreise. Die Teilnahme an Seminaren, Supervisionsveranstaltungen u. ä. insbesondere der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz, aber auch anderer Facheinrichtungen wird wie jede andere Aus- und Fortbildung behandelt.
- Im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung genießen die Suchthelferinnen und Suchthelfer Schutz und Absicherung im üblichen Umfang; hierzu gehört auch der normale Anspruch auf Auslagenersatz.
- Der Einsatz als Suchthelferin oder Suchthelfer besitzt hohe Priorität. Im Zweifel entscheidet die Suchthelferin oder der Suchthelfer nach pflichtgemäßer Abwägung über die notwendige Priorität. Sofern diese Entscheidung beeinträchtigende Konsequenzen für die Aufgabenerfüllung im Hauptamt hat, ist sie mit der bzw. dem unmittelbaren Vorgesetzten abzustimmen. Die Personalverwaltung ist erforderlichenfalls entsprechend zu informieren.
- Berufliche Nachteile dürfen den Suchthelferinnen und Suchthelfern durch ihre Tätigkeit nicht entstehen.

Grundsätze für die Zusammenarbeit mit der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz

Die Suchthelferinnen und Suchthelfer arbeiten fachlich mit der Leitstelle Suchtgefahren am Arbeitsplatz eng und vertrauensvoll zusammen.

Die weitere Einbindung der Suchthelferinnen und Suchthelfer erfolgt über Zusammenkünfte nach Einladung der Leitstelle. Hier können Erfahrungen ausgetauscht, Probleme besprochen und Hilfestellungen für die weitere Arbeit erörtert werden.

Anlage 3a zur Dienstvereinbarung über die Hilfe für suchtgefährdete Beschäftigte

Hinweise zur Gesprächsführung im Stufenverfahren

Führen Sie ein Gespräch nur, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in einem nüchternen, aufnahmefähigen Zustand ist.

- Das Ansprechen der Fehlverhaltensweise sollte in der Ich-Form geschehen. Auf diese Weise macht man der betroffenen Person seine eigene Problematik im Umgang mit ihr deutlich. Beispiel: "Ich erlebe Sie abweisend, wenn ich Sie anspreche".
- Zeigen Sie der oder dem Betroffenen, dass Sie sich Sorgen um sie oder ihn machen und sagen Sie, warum Sie sich Sorgen machen.
- Schaffen Sie ein gutes Gesprächsklima.
- Vorgesetzte dürfen bei dem Gespräch ihre Rolle nicht verlassen. Sie sollten nicht versuchen, eine Diagnose zu stellen oder Therapieversuche zu unternehmen.
- Versuchen Sie nicht, die Betroffene oder den Betroffenen davon zu überzeugen, dass sie Suchtkranke oder er Suchtkranker ist.
- Beispiel: "Sie sind Alkoholiker! Wir werden das Problem schon lösen!"
- Geben Sie keine guten Ratschläge und appellieren Sie nicht, "sich doch zusammenzunehmen und weniger zu trinken".
- Diskussionen über Trinkmengen, Tabletteneinnahmen usw, verlaufen fruchtlos und sollten vermieden werden.
- Für den Fall, dass Vereinbarungen nicht eingehalten werden, müssen Konsequenzen festgehalten werden.
- Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die oder der Suchtmittelabhängige oder -missbrauchende bestrebt sein wird, ihren oder seinen "Stoff" zu erhalten; akzeptieren von Versprechungen kann daher leicht zu Enttäuschungen führen, Ein Eingehen darauf sollte daher vermieden werden.
- Es ist unbedingt darauf zu achten, dass die Anordnungen (z.B. schriftliche Nachweise zu erbringen) eingehalten werden.
- Um eigene Wiederholungen des Gesprächsstoffes zu vermeiden, sollte man sich kurz fassen und als Zeitdauer für das Gespräch in der Regel nicht mehr als 15 Minuten ansetzen.

Bei dem einseitigen Versprechen der betroffenen Person, ab jetzt nicht mehr aufzufallen, sollte versucht werden, dieses Versprechen in einen beiderseitigen "Vertrag" umzuwandeln. "Wenn Sie wieder auffallen, dann nehmen Sie das Hilfsangebot an!" Damit soll sichergestellt werden, dass bei abermaligem Fehlverhalten es für die betroffene Person keinen anderen "Ausweg" mehr gibt.

Anlage 3b zur Dienstvereinbarung über die Hilfe für suchtgefährdete Beschäftigte

Vorschlag zum zielgerichteten Gesprächsablauf - Orientierungshilfe -

Gespräch am

mit

Teilnehmerin / Teilnehmer

1. Welche Verhaltensweisen / Vorfälle geben Anlass zur Beanstandung oder zur Sorge?
2. Zusammenstellung der Fakten mit Daten
 - Arbeitsverhalten
 - Sozial- und Gesundheitsverhalten
 - Sonstige Vorkommnisse
3. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bereits - erfolgreich / erfolglos - Hilfsangebote angenommen?
4. Was soll mit diesem Gespräch erreicht werden? - Zielvorgabe
5. Welche Verhaltensweisen soll die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verändern?
6. Welche Hilfsangebote können Sie der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter machen?
7. Welche Konsequenzen ergeben sich bei unveränderter Verhaltensweise?
8. Gesprächsverlauf:
 - getroffene Vereinbarung
(Forderung / Auflage / Aussage der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters o. ä.)
 - nächster Gesprächstermin
 - was zu veranlassen ist

Anlage 4 zur Dienstvereinbarung über die Hilfe für suchtgefährdete Beschäftigte

Hinweise zur Anwendung der Dienstvereinbarung

(Der verwendete Begriff „Alkohol“ gilt sinngemäß für alle stofflichen Suchtmittel)

1. Suchtproblematik im Arbeitsleben

Moderne Betriebe und Verwaltungen unterstützen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Erhaltung und Förderung ihrer Gesundheit. Besondere Aufmerksamkeit verdient dabei die Suchtproblematik, insbesondere bei Alkohol. Nach vorsichtigen Schätzungen der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren sind 5 % aller Beschäftigten alkoholkrank und 10 % gelten durch ihr Trinkverhalten als gefährdet, während nur ganze 5 % auf Alkohol verzichten.

2. Alkoholismus ist eine Krankheit

Alkoholismus ist aber nicht eine Krankheit wie jede andere. Es gehört zum Krankheitsbild, die eigene Krankheit nicht zu erkennen und sie nicht wahr haben zu wollen. Häufig verlieren die Alkoholkranken die Fähigkeit, notwendige Hilfe Dritter anzunehmen. Unrealistische Versprechungen, Enttäuschungen und Rückfälle gehören zur Krankheit und ihrer Rehabilitation. Mit widersprüchlichem und irrationalen Verhalten muss dabei gerechnet werden. Die Krankheit Alkoholismus kommt unabhängig von der sozialen Schicht und dem Einkommen in allen Bereichen der Gesellschaft und somit auch in der Arbeitswelt vor. Sie kann schwere körperliche Schäden und den Tod zur Folge haben.

3. Bisherige Fehlreaktionen

Oft kennt die Umgebung von Alkoholkranken das Problem sehr genau. Leider wird jedoch meist über die Kranken geredet, statt mit ihnen. In vielen Fällen wird auch - entweder aus Unkenntnis über das richtige Verhalten, aus Mitleid oder gut gemeinter, aber falsch eingesetzter Kollegialität - das Problem zu lange verschwiegen. Diese Denk- und Verhaltensweisen führen häufig dazu, dass Maßnahmen erst ergriffen werden, wenn die alkoholkrankte Mitarbeiterin oder der alkoholkrankte Mitarbeiter für die Dienststelle oder für die Kolleginnen und Kollegen, die sie oder ihn bisher „mitgezogen“ und gedeckt haben, völlig untragbar geworden ist. Die Folgen für die Betroffenen sind gravierend, oft sogar tödlich.

4. Grundsätze für zukünftiges, richtiges Verhalten **Grundsätzlich kann jeder die Initiative ergreifen**

Kolleginnen und Kollegen handeln verantwortungsvoll, wenn sie sich nicht scheuen, Betroffene anzusprechen und Hilfemöglichkeiten hinzuweisen.

Die Dienstvereinbarung soll dazu dienen, die bisherigen Fehlreaktionen mit ihren negativen Folgen für die Betroffenen und für die Aufgabenerfüllung der Dienststelle zukünftig zu vermeiden. Sie folgt nachstehenden Grundsätzen:

4.1. Ansprechen statt Schweigen!

Führen von offenen Gesprächen mit den Betroffenen soll dazu dienen, dass

- Alkoholprobleme rechtzeitig erkannt werden und unter Umständen einer Alkoholkrankung vorgebeugt wird
- ggf. die Krankheitseinsicht gefördert wird
- durch das Aufzeigen von Konsequenzen bei weiterem Fehlverhalten (jeweils im Zusammenhang mit Hilfsangeboten) die Therapiebereitschaft gefördert und so der für die Betroffenen suchtvördernde Co-Alkoholismus vermieden wird.

4.2. Gewährung von Hilfe durch Konsequenz

Nur das konsequente Handeln führt zu einem positiven, konstruktiven Leidensdruck bei den Betroffenen, der die Krankheitseinsicht fördert und die Einleitung einer Therapie unterstützt. Die Betroffenen brauchen eine klare Orientierung, weil sie sich selbst keine vernünftigen Grenzen mehr setzen können. Deshalb muss der in der Vereinbarung enthaltene Stufenplan konsequent eingehalten werden. Es dürfen nur solche Konsequenzen angedroht werden, die

die oder der Ankündigende auch selbst durchführen kann, damit die Glaubwürdigkeit nicht leidet (z.B. ist für die Einleitung arbeits- oder dienstrechtlicher Maßnahmen allein die personalverwaltende Stelle zuständig).

4.3. Keine Therapieversuche durch Vorgesetzte oder Kolleginnen und Kollegen

Die Therapie von Alkoholkranken gehört allein in die Hände von Fachpersonal (z. B. Therapeutinnen und Therapeuten von Beratungsstellen für Suchterkrankungen). Aufgabe von Vorgesetzten und Arbeitgeber ist es, Betroffene frühzeitig solchen Stellen zuzuführen.

4.4. Rückfälle vermeiden

Auch bei erfolgreich abgeschlossener Therapie bleibt immer ein Rückfallrisiko. Vorgesetzte und Kolleginnen und Kollegen können durch verständnisvolles Verhalten einen Beitrag zur Stabilisierung und Rehabilitation der Alkoholkranken leisten.

4.5. Maßnahmen, die der Arbeitssicherheit dienen

müssen unabhängig von den im Stufenplan vorgesehenen arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen - je nach Notwendigkeit im Einzelfall - unverzüglich ergriffen werden.

5. Empfehlenswerte Schriften

In diesem Zusammenhang werden die Broschüren

„Leitfaden für Vorgesetzte“

Arbeitskonzept Sucht „Vorbeugung und Hilfe“

Dokumentation „Sucht und Recht“

empfohlen. Diese Broschüren können bei der Leitstelle für Suchtgefahren am Arbeitsplatz bezogen werden.

6. Wie kann geholfen werden?

Abhängigkeitsprobleme kommen nicht über Nacht. Erste Warnsignale sind Veränderungen im Verhalten und in der Persönlichkeit.

6.1. Verändertes Arbeitsverhalten:

- Vergesslichkeit
- häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz
- häufige Kurzerkrankungen
- häufiges Fehlen am Wochenanfang, wobei eine Krankmeldung oft durch den Ehepartner oder Dritte erfolgt und später die Anrechnung auf den Erholungsurlaub angeboten wird
- sinkende Arbeitsqualität
- Unpünktlichkeit
- mangelnder, schwankender Arbeitseinsatz
- Schwierigkeiten mit Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen
- Ausweichen konkreter Zielvereinbarungen, Entwickeln von Ausflüchten und durchsichtigen Entschuldigungen zum Leistungsrückgang

6.2. Veränderte Persönlichkeit:

- überangepasstes Verhalten
- Selbstmitleid
- auffallende Stimmungsschwankungen
- Verkrampfungen, Gereiztheit, Niedergeschlagenheit
- Überreaktionen

6.3. Verändertes Erscheinungsbild:

- Alkoholfahne
- Pfefferminze lutschen, Kaugummi kauen, Rasierwasser- oder Parfüm“wolken“
- ungepflegtes Äußeres

- Schweißausbrüche
- Händezittern
- aufgedunsenes Gesicht

6.4. Alkoholspezifische Veränderungen:

- Suche nach Trinkgelegenheiten
- heimlicher, steigender Alkoholkonsum
- häufige Rauschzustände
- Anlegen von Alkoholvorräten auch im Dienst
- Bestreiten eines übermäßigen Alkoholkonsums, „Verniedlichung“ von Trinkmengen

6.5. Hilfsangebote sind z. B.:

- Aufsuchen einer Suchthelferin oder eines Suchthelfers, deren oder dessen Aufgabe es ist, die Therapiebereitschaft der/des Betroffenen zu fördern, Hilfsmöglichkeiten aufzuzeigen und nach erfolgter Therapie die Nachsorge zu begleiten.
- Aufsuchen einer einschlägigen Beratungsstelle für Suchtkranke. Namen und Anschriften von Beratungsstellen können bei den zuständigen Suchthelferinnen und Suchthelfern erfragt werden.

6.6. Vertrauen Sie Ihrer Wahrnehmung und vermeiden Sie sogenannte Co-Abhängigkeit!

Wegsehen und Bagatellisieren sind co-abhängige Verhaltensweisen, da sie die Betroffene oder den Betroffenen davon abhalten, frühzeitig die negativen Auswirkungen des Alkoholkonsums und die damit verbundenen Konsequenzen direkt zu erfahren. Co-Abhängigkeit macht Sie zum Teil des Problemkreislaufs, deshalb:

- decken Sie Abhängigkeit nicht
- gleichen Sie keine Fehler aus
- entlasten sie die Betroffene oder den Betroffenen nicht
- entschuldigen Sie nicht
- bagatellisieren Sie keine Ausfälle
- akzeptieren Sie keine Besserungsgelöbnisse.