

Soli Serv.de

<http://www.soliserv.de>



präsentiert

den

Leitfaden für den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei DESY

SoliServ.de bedankt sich beim Betriebsrat der DESY für die Bereitstellung dieser BV

<http://www.desy.de/betriebsrat/welcome.html>

Betriebsrat@desy.de

Leitfaden für den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei DESY

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der in unserer Gesellschaft weit verbreitete Alkohol- und Suchtmittelmißbrauch macht auch vor den Toren der Betriebe nicht halt. Er ist im Berufsleben, an den Arbeitsplätzen, genauso zu finden wie in der Freizeit. Sucht ist eine Krankheit, die in allen Beschäftigungsbereichen und -ebenen vorkommen kann. Suchterkrankungen, auch Alkoholismus, enden ohne rechtzeitige und adäquate Behandlung meist tödlich.

Suchtkranke Menschen brauchen deshalb Beratung und Hilfe.

Suchtkranke Menschen im Berufsleben brauchen vor allem die Hilfe ihrer Kollegen* und ihrer Vorgesetzten.

Beim Deutschen Elektronen Synchrotron (DESY) wird in Zukunft, bei einer Suchterkrankung eines Mitarbeiters nach diesem Leitfaden verfahren. Für die notwendige Beratung ist bei DESY eine Suchtkrankenhilfe eingerichtet.

Als Kollege eines suchtkranken Mitarbeiters soll dieser Leitfaden Sie unterstützen, eine Suchterkrankung schneller zu erkennen und Ihrem Kollegen fachlich richtige Hilfen anzubieten.

Als Vorgesetzter eines suchtkranken Mitarbeiters haben Sie wegen der Fürsorgepflicht für die Kollegen und der Arbeitssicherheit eine besondere Verantwortung. Im Bereich der vorbeugenden Maßnahmen und bei der Durchführung von Hilfsmaßnahmen nehmen Sie eine Schlüsselrolle ein, insbesondere bei den Gesprächen, die mit den betroffenen Mitarbeitern geführt werden müssen.

Ergänzend zu diesem Leitfaden bieten wir Informationsseminare an. Sollten Sie Fragen haben oder Unterstützung brauchen, wenden Sie sich bitte an die Fachberater.

Mit freundlichen Grüßen

Hamburg, den 1. Oktober 1994

Direktorium

Ihr Fachberater und Ihre Fachberaterin

Björn H. Wiik

Wolfgang Schneider -VSB- 3993

Helmut Krech

Gisela Tiede -VSB- 3890

* Aus Vereinfachungsgründen ist in diesem Text lediglich die männliche Form aufgeführt, gemeint sind hier und im folgenden Text sowohl weibliche als auch männliche Mitarbeiter.

1. Sicherheit am Arbeitsplatz

Die Einnahme von Alkohol, Drogen und Medikamenten erhöht das Unfallrisiko sowohl im Straßenverkehr als auch am Arbeitsplatz in beträchtlichem Ausmaß. Suchtmittel verändern Reaktionsvermögen und sicherheitsgerechtes Verhalten, setzen Konzentration und Leistungsfähigkeit herab und führen zu einer sorglosen Einstellung gegenüber dem Betriebsgeschehen, ohne daß dies dem Konsumenten unbedingt bewußt ist.

Die einschlägigen Unfallverhütungsvorschriften fordern, daß sich Versicherte durch Alkoholgenuß nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Bei Arbeitsunfällen, die durch Suchtmittelmißbrauch herbeigeführt worden sind, entfällt der Versicherungsschutz.

Nach Schätzung der Deutschen Hauptstelle gegen die Suchtgefahren spielt bei ca. 30 % aller Betriebsunfälle Alkohol eine Rolle.

Bei DESY besteht daher ein Alkoholverbot an allen Arbeitsplätzen. Lediglich im Einzelfall kann der zuständige Bereichsleiter auf schriftlichen Antrag bei besonderen Anlässen den Ausschank alkoholischer Getränke genehmigen.

Eine Gefahr besteht nicht nur beim Konsum von Alkohol während der Arbeitszeit, sondern auch dann, wenn sich zur Zeit der Arbeitsaufnahme - nach vorherigem Alkoholgenuß - der Alkohol noch nicht vollständig abgebaut hat. Hierbei ist zu berücksichtigen, daß sich Alkohol nur mit 0,1 ‰ stündlich abbaut. Ein Mitarbeiter, dessen Blutalkoholkonzentration um 24 Uhr z.B. 1,7 ‰ betrug, hat morgens um 8 Uhr noch eine Blutalkoholkonzentration von 0,9 ‰ und dürfte daher wegen der Sicherheit am Arbeitsplatz nicht mit Arbeiten beauftragt werden.

Jeder Vorgesetzte trägt Verantwortung dafür, daß von seinen Mitarbeitern während der Arbeit keine Gefahr durch Alkoholkonsum ausgeht. Er muß im Einzelfall entscheiden, ob ein Mitarbeiter wegen Alkoholkonsums vom Gelände entfernt oder von der Arbeit suspendiert werden muß. Ein Vorgesetzter, der seinen Mitarbeiter trotz erkennbar alkoholisierten Zustandes arbeiten läßt, kann bei einem eventuell daraus entstehenden Unfall von der Unfallversicherung in Regreß genommen werden.

Die Rolle des Vorgesetzten beschränkt sich aber nicht allein auf die " Gefahrenabwehr ", sondern er hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und je nach Grad des Rauschzustandes entweder für ärztliche Behandlung, beaufsichtigte Unterbringung im Betrieb oder den gesicherten Nachhauseweg des Betroffenen Sorge zu tragen.

2. Wie erkennen Sie eine Suchtproblematik ?

Für Alkoholismus gibt es verschiedene Warnzeichen, die auf eine mögliche Alkoholgefährdung schließen lassen, wenn sie nicht nur einmalig oder einzeln auftreten. Auf betrieblicher Ebene können dies folgende Merkmale sein:

- eine "Alkoholfahne"
- morgendliches Trinken von Alkohol
- Zustände von Zittern und Unruhe, die durch den Genuß von Alkohol zu stoppen sind
- hastiges und heimliches Trinken
- kurze, aber häufige Fehlzeiten vor/nach dem Wochenende
- heftige Stimmungsschwankungen
- Leistungsschwankungen und Leistungsabnahme
- häufige Kurzerkrankungen
- Vernachlässigung der äußeren Erscheinung

Medikamentenabhängigkeit ist für das soziale Umfeld schwieriger zu erkennen. Als Anhaltspunkt mag die folgende Beschreibung der Medikamentenabhängigkeit dienen:

Der medikamentenabhängige Mitarbeiter braucht täglich eine regelmäßige Medikamentendosis, um körperliche und seelische Entzugserscheinungen zu vermeiden. Bei fortgeschrittener Erkrankung wirken medikamentenabhängige Menschen im Gespräch apathisch und ausdruckslos. Das Interesse an Kontakten läßt nach. Die letzten drei o.g. Merkmale für den Alkoholismus treffen auch als Warnzeichen für eine Medikamentenabhängigkeit zu.

3. Die Rolle des Vorgesetzten in unserem Leitfaden

Unser Leitfaden zur Hilfe für Suchtkranke und -gefährdete und zur Beseitigung von Suchtmittelmißbrauch regelt den Umgang mit den betroffenen Kollegen. Dabei hat der Vorgesetzte eine wesentliche Schlüsselrolle in der sogenannten Interventionskette, einer Reihe von Maßnahmen, die dem abhängigen Mitarbeiter helfen soll, durch geeignete Beratung/Selbsthilfegruppen oder Therapie "trocken" zu werden. Häufig erkennt der Vorgesetzte am Arbeitsplatz zuerst die Suchtproblematik. Er hat im Rahmen der Fürsorgepflicht für die Sicherheit und Gesundheit des Beschäftigten zu sorgen.

Die in der Arbeitswelt bewährte Interventionskette baut auf verschiedenen, aufeinander abgestimmten Gesprächen auf.

Zunächst führt der Vorgesetzte Gespräche mit dem betroffenen Kollegen im vertraulichen Rahmen, an weiteren Gesprächen ist er zusammen mit der Personalabteilung, der Sozial- und Suchtberatung und dem Betriebsrat immer maßgeblich beteiligt.

Die Gesprächsführung mit suchtabhängigen Mitarbeitern ist häufig wegen des Gesprächsverhaltens des Suchterkrankten besonders schwierig und konfliktgeladen. Deshalb werden in diesem Leitfaden für Vorgesetzte und Kollegen auch Hinweise zur Gesprächsführung dargestellt.

Die Suchtberatungsstelle DESY`s bietet jedem Vorgesetzten und Kollegen die Möglichkeit an, sich im konkreten Fall Informationen und Beratungshinweise für die Durchführung dieser Gespräche zu holen.

Aus Erfahrung der betrieblichen Suchtarbeit läßt sich sagen, daß das Tolerieren einer Suchtproblematik am Arbeitsplatz mit großer Wahrscheinlichkeit dazu führt, daß die Suchterkrankung weiter fortschreitet, die Arbeitsleistung abnimmt und sich das Arbeitsklima in der Abteilung ebenfalls verschlechtern wird.

Der Vorgesetzte ist verpflichtet, in seinem Verantwortungsbereich auf die Einhaltung des Alkoholverbotes während der Arbeitszeit zu achten und sollte sich seiner Vorbildfunktion als Vorgesetzter in puncto Umgang mit Suchtmitteln bewußt sein.

4. **Gesprächsführung**

Gespräche mit alkoholkranken Kollegen sind in der Regel besonders schwierig. Das liegt zum einen an dem Gesprächsverhalten des Alkoholkranken, zum anderen daran, daß im Gespräch von Seiten des Vorgesetzten gleichzeitig Hilfsbereitschaft und Interesse wie Fähigkeit zur Konfrontation gefordert sind.

Orientierungspunkte für die Gesprächsvorbereitung

Es ist deshalb sehr wichtig, sich vor dem Gespräch einige Punkte zu überlegen. Es kann auch nützlich sein, sich bei der Vorbereitung des Gespräches einige Stichworte als Gedächtnisstütze zu notieren.

Folgende Fragen sollten Sie sich vor dem Gespräch stellen:

1. Was wollen Sie in dem Gespräch erreichen?
2. Welche Punkte wollen Sie unbedingt ansprechen?
3. Wie wollen Sie das Gespräch beginnen?
4. Wie wird der Kollege vermutlich reagieren?
5. Wie können Sie sich verhalten, damit es nicht zu einem "Schlagabtausch" kommt, Sie sich aber auch nicht "einwickeln" lassen?
6. Welchen konkreten Hilfsangebote können Sie dem Kollegen machen?

Hinweise zur Gesprächsführung (Gespräche nur im nüchternen Zustand führen)

FAKTEN SAMMELN

Sammeln Sie hieb- und stichfeste Fakten über Häufigkeit, Schwere, Zeitpunkte und Auswirkungen des Alkoholmißbrauchs. Notizen entkräften die einfallsreichen Ausreden.

MIT AGGRESSIONEN RECHNEN

Aggressive Reaktionen müssen Sie am Anfang einkalkulieren. Sie sind ein Selbstschutzmechanismus, der es dem Mitarbeiter möglich macht, sich der Argumentation zu entziehen.

URSACHEN ERGRÜNDEN

Rechnen Sie auch mit Klagen über alle möglichen persönlichen Schwierigkeiten. Der Mitarbeiter spricht dann über die Ursachen seines Alkoholmißbrauchs und macht diese für sein Trinkverhalten verantwortlich.

Nehmen Sie diese Ursachen ernst, aber lassen Sie sie nicht als Entschuldigung gelten. Es muß ganz klar werden, daß die Alkoholabhängigkeit das größte Problem ist, ohne dessen Beseitigung mögliche Ursachen nicht angegangen werden können.

ALKOHOLISMUS IST EINE KRANKHEIT

Erklären Sie dem Mitarbeiter, daß Alkoholismus eine Krankheit ist, deren man sich nicht zu schämen braucht und die behandelt werden kann. Diagnostizieren Sie aber den Mitarbeiter nicht als Alkoholiker, denn dadurch erhöhen Sie nur die Abwehrhaltung. Der Mitarbeiter weiß selbst am besten, ob er alkoholgefährdet ist oder nicht.

Denken Sie daran : Der Suchtkranke muß trotz seiner Erkrankung seine Selbstachtung wahren können.

MIT TIPS VORSICHTIG UMGEHEN

Moralisierende Belehrungen sowie Ratschläge und Hinweise "sich doch zusammenzureißen" und "doch weniger zu trinken", bringen erfahrungsgemäß wenig. Der alkoholranke Mitarbeiter hat wahrscheinlich oft genug versucht, weniger zu trinken. Alkoholabhängige sind nicht in der Lage, ihren Konsum "über den Kopf" zu steuern.

KEINE VERSPRECHUNGEN HINNEHMEN

Lassen Sie sich nicht von hochheiligen Versprechungen "einwickeln". Diese sind durchaus ehrlich gemeint, können aber nicht eingehalten werden. Selbst tiefste Einsichten führen oft zu keinem veränderten Verhalten.

VERHALTENSÄNDERUNG FORDERN

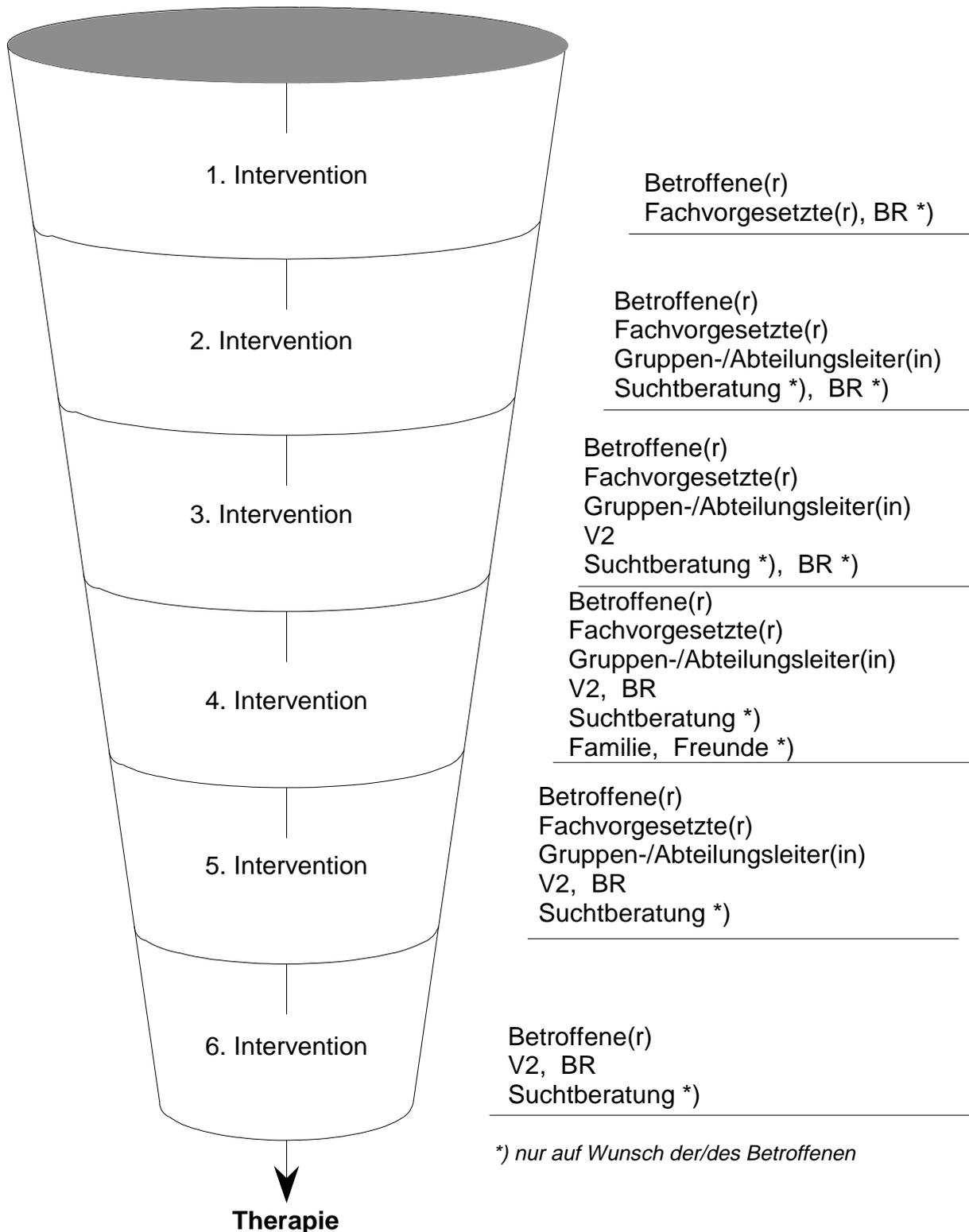
Machen Sie dem Mitarbeiter klar, daß das jetzige Verhalten nicht länger hingenommen wird und zu Konsequenzen führen muß. Setzen Sie realisierbare Ziele für eine Verhaltensänderung, und zwar sowohl zeitlich als auch inhaltlich. Kündigen Sie an, daß Sie die Erfüllung von Vereinbarungen und Auflagen auch kontrollieren, und führen Sie solche Kontrollen auch tatsächlich durch.

HILFSANGEBOTE UNTERBREITEN

Bieten Sie konkrete Hilfe an, und überprüfen Sie deren Wahrnehmung. Der Mitarbeiter muß merken, daß diese Hilfen ernst gemeint sind. Lob für grundsätzlich richtiges Handeln erhöht die Bereitschaft, sich auch Kritik anzuhören.



Prinzip der Interventionskette



**) nur auf Wunsch der/des Betroffenen*

Orientierungshilfe zur Interventionskette

Zeit	Beteiligte	Hilfsangebote	Maßnahmen
	1) Betroffene(r) Fachvorgesetzte(r) BR *)	→ Hinweis auf Suchtberatung	→ Vertrauliches Gespräch
4-6 Wo.			
	2) Betroffene(r) Fachvorgesetzte(r) Gruppen-/ Abteilungsleiter(in) Suchtberatung *) BR *)	→ Hinweis auf - Selbsthilfegruppen - Beratungsstellen - Suchtberatung	→ Vertrauliches Gespräch (Protokoll) Ankündigung von Konsequenzen
4-6 Wo.			
	3) Betroffene(r) Fachvorgesetzte(r) Gruppen-/ Abteilungsleiter(in) V2 Suchtberatung *) BR *)	→ Auflage innerhalb von 2 Wochen zur Beratungsstelle zu gehen	→ mündliche Ermahnung Androhung von Konsequenzen
2-4 Wo.			
	4) Betroffene(r) Fachvorgesetzte(r) Gruppen-/ Abteilungsleiter(in) V2, BR Suchtberatung *) Familie, Freunde *)	→ Auflage innerhalb von 2 Wochen zur Suchtberatung zu gehen	→ Konsequenzen: Vermerk in der Personalakte, 1. Abmahnung/Verweis
2-4 Wo.			
	5) Betroffene(r) Fachvorgesetzte(r) Gruppen-/ Abteilungsleiter(in) V2, BR Suchtberatung *)	→ Auflage sich innerhalb einer Woche zur Therapie entschließen	→ 2. Abmahnung mit Androhung der Kündigung
1 Wo.			
	6) Betroffene(r) V2, BR Suchtberatung *)	→ _____	→ Kündigung

*) nur auf Wunsch der/des Betroffenen

Hilfsangebote (Interventionskette) für Suchtkranke und Suchtgefährdete Mitarbeiter

Wie langjährige Erfahrungen im Bereich des Arbeitslebens zeigen, ist der sinnvollste Weg zur Hilfe ein abgestuftes Vorgehen, eine sogenannte Interventionskette. Diese beruht auf der Überlegung, daß Sanktionen allein in der Regel ungeeignet sind, einen suchtkranken Menschen zu ändern.

1. Intervention

(Teilnehmer am Gespräch: Betroffener u. Fachvorgesetzter, Betriebsrat *)

Beim Eindruck einer möglichen Suchtgefährdung führt der direkte Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter. Inhalt dieses und der folgenden Gespräche ist das beanstandete Verhalten, die Vermutung eines zugrundeliegenden Suchtproblems und der Hinweis auf die Sozial-und Suchtberatung DESY`s. Für den Fall, daß sich das Verhalten innerhalb von 4 - 6 Wochen nicht ändert, wird ein zweites Gespräch angekündigt.

2. Intervention

(Teilnehmer am Gespräch: Betroffener, Fachvorgesetzter , Gruppen/ Abteilungsleiter, Betriebsrat *)

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen nicht, so wird das weitere Gespräch mit ihm unter Einbeziehung des Gruppen/ Abteilungsleiters geführt. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, sich durch die betriebliche Suchtberatungsstelle beraten zu lassen. Es wird beim Gruppen/ Abteilungsleiter ein Protokoll gefertigt, das unter Verschuß zu halten ist.

3. Intervention

(Teilnehmer am Gespräch: Betroffener , Fachvorgesetzter , Gruppen/ Abteilungsleiter, Personalabteilung, Betriebsrat * , Sozial-und Suchtberatung *)

Bleibt der Betroffene auffällig oder wird er nach einer Abstinenzphase wieder rückfällig, ist innerhalb von 4 - 6 Wochen ein weiteres Gespräch unter Einbeziehung der Personalabteilung zu führen. Zusätzliche Teilnehmer der Unterredung sind auf Wunsch des Betroffenen die Suchtbeauftragten und ein Betriebsratsmitglied.

Weitere Konsequenzen werden angekündigt wie z. B.:

- Beibringen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Fehltag an
- Urlaub für einzelne Tage und Gleittage werden nur bei vorheriger Genehmigung und nicht rückwirkend gewährt.

Der Mitarbeiter erhält die Auflage, sich innerhalb von zwei bis vier Wochen mit der Sozial- und Suchtberatung oder einer entsprechenden Einrichtung in Verbindung zu setzen. Erfüllt er diese Auflage nicht, so wird ihm angekündigt, daß er eine Abmahnung oder eine schriftliche Mißbilligung erhält.

4. Intervention

(Teilnehmer am Gespräch: Betroffener , Fachvorgesetzter, Gruppen/ Abteilungsleiter, Personalabteilung, Betriebsrat und Sozial- und Suchtberatung)

Wird der Betroffene wieder auffällig, findet innerhalb von zwei bis vier Wochen eine weitere Unterredung mit der Personalabteilung unter zusätzlicher Einbeziehung des Betriebsrates statt. Auf Wunsch können Familienangehörige oder andere Personen des Vertrauens hinzugezogen werden.

Es wird der gesamte bisherige Verlauf besprochen. Es erfolgt eine erste schriftliche Abmahnung, sowie die unter Ziffer 3 angedrohten Auflagen (z.B. Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Tage an, innerhalb von 2 Wochen Kontakt zur Sozial- und Suchtberatung aufnehmen etc.)

Ein Vermerk über dieses Gespräch wird in die Personalakte aufgenommen.

5. Intervention

(Teilnehmer am Gespräch: Betroffener , Fachvorgesetzter, Gruppen/ Abteilungsleiter, Personalabteilung, Betriebsrat, Sozial- und Suchtberatung)

Lehnt der Betroffene nach Erhalt der ersten Abmahnung weiterhin die Inanspruchnahme von Hilfe ab und ändert sich sein Verhalten nicht, findet ein letztes Gespräch innerhalb von zwei bis vier Wochen statt.

Der Mitarbeiter wird aufgefordert, sich innerhalb einer Woche zu einer Therapie zu entschließen, da sonst die Kündigung eingeleitet wird.

Es erfolgt die zweite Abmahnung mit Kündigungsandrohung.

6. Intervention (Kündigung)

Ist der Betroffene nach Ablauf dieser Frist immer noch nicht bereit Hilfe anzunehmen, wird nach vorheriger Rücksprache mit der Sozial- und Suchtberatung die im fünften Gespräch angedrohte Konsequenz, die Kündigung, unter Anhörung des Betriebsrates eingeleitet. Das gleiche gilt, wenn die Maßnahmen erfolglos geblieben sind.

7. Wiedereinstellung

Bewirbt sich ein entlassener Mitarbeiter, der durch ärztliches Zeugnis nachweist, daß er innerhalb eines Jahres nach rechtlicher Beendigung seines Arbeitsverhältnisses eine Entwöhnungsbehandlung abgeschlossen hat und gegenwärtig als abstinent anzusehen ist, um eine Wiedereinstellung, so wird diese Bewerbung gegenüber einer anderen , gleichwertigen Bewerbung bevorzugt berücksichtigt.

(* = Auf Wunsch des Mitarbeiters ein Betriebsratsmitglied seines Vertrauens, sowie die Sozial- und Suchtberatung)

Schlußbemerkungen

Die Gespräche zielen darauf ab, den Mitarbeiter zu motivieren, etwas gegen sein Suchtproblem zu unternehmen und Hilfe in Anspruch zu nehmen, sie sind daher stets mit einem Hilfsangebot zu verbinden.

Letztlich hängt dann aber alles davon ab, ob der Betroffene zu seinem Problem steht und ob er selbst aktiv wird. Die Krankheit entbindet ihn nicht von seiner Verantwortung. Man kann dem Betroffenen nur Lösungswege beschreiben - gehen muß er sie selber !

Text der Gemeinsamen Erklärung von Betriebsrat und Direktorium

Auf dem Gemeinsamen Gespräch zwischen Direktorium und Betriebsrat am 26. August 1997 wurde unter anderem folgendes besprochen:

Anwendung des Suchtleitfadens

Direktorium und Betriebsrat erinnern nachdrücklich daran, daß bei Verdacht auf Abhängigkeitserkrankung bei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der „Leitfaden für den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bei DESY“ vom 1. Oktober 1994 anzuwenden ist. Er wendet sich an Kollegen und Vorgesetzte von suchtkranken und suchtgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und enthält neben einer erläuterten „Interventionskette“ eine Fülle von hilfreichen Hinweisen. **Die Anwendung des Leitfadens ist in einschlägigen Fällen Pflicht.**

Hamburg, den 26. September 1997

B. Wiik, H. Krech (DIR) und Ch. Gerke, R. Knuth (BR)