

## Zum Umgang mit Suchtgefährdeten

### Dienstvereinbarung

zum Umgang mit suchtgefährdeten und abhängigen Mitarbeitern (z. B. Alkohol, Medikamente etc.), zur Zuständigkeit der Vorgesetzten und Kollegen sowie zur Einleitung von therapieunterstützenden Maßnahmen.

### Um

1. Verständnis für die besondere Problematik Alkohol und andere Suchterkrankungen am Arbeitsplatz zu entwickeln,
2. durch Alkohol oder andere Suchtmittel gefährdeten oder abhängigen Mitarbeitern Hilfe anzubieten,
3. allen Betroffenen gleiche Chancen bei den erforderlichen Maßnahmen zu sichern und dadurch
4. die Arbeitssicherheit zu erhöhen,

wird zwischen der Universität Bonn und den Personalräten der Universität Bonn eine Dienstvereinbarung für den Umgang mit suchtgefährdeten und -abhängigen Mitarbeitern geschlossen.

### **§ 1 Vorgehen bei Auffälligkeit**

(am Beispiel des Alkoholmißbrauchs)

#### 1. (erster Schritt)

Entsteht bei dem unmittelbaren Vorgesetzten der Eindruck, dass ein Mitarbeiter mehrfach alkoholauffällig wird oder bei ihm schon eine Abhängigkeit besteht und sein Verhalten sich negativ auf seine Arbeitsleistung auswirkt, so führt er mit ihm ein vertrauliches Gespräch. Er zeigt Wege zur Hilfe auf. Gleichzeitig teilt er ihm mit, dass bei fortdauernder Alkoholauffälligkeit die Personalverwaltung eingeschaltet wird. Über dieses Gespräch bewahrt der Gesprächspartner Stillschweigen. Er fertigt keine Aktennotiz an, sondern notiert sich nur den Zeitpunkt des Gesprächs.

#### 2. (zweiter Schritt)

Ist im Verhalten des Mitarbeiters nach einem Monat keine Veränderung eingetreten, führt der unmittelbare Vorgesetzte nach beratender Rücksprache mit dem Betriebsarzt oder Betriebssozialarbeiter ein weiteres Gespräch. Er weist darin nochmals nachdrücklich auf den Fortgang des Verfahrens nach der Dienstvereinbarung bei weiterem Fehlverhalten des Mitarbeiters hin. Der unmittelbare Vorgesetzte notiert den Zeitpunkt des Gesprächs.

#### Hinweis zum ersten und zweiten Schritt

Wichtig in diesen ersten Gesprächen ist es, dass der unmittelbare Vorgesetzte den Mitarbeiter auf das hinweist, was er oder Kollegen im Arbeitsalltag konkret beobachtet haben (Arbeitsleistung und Auswirkung auf die nähere Arbeitsumgebung). Er legt klar, dass er einen Zusammenhang zwischen diesen Auffälligkeiten und dem Alkoholkonsum sieht, auch wenn der Mitarbeiter dies bestreitet. Er erklärt ihm, dass seine Schwierigkeiten mit dem Genuss von Alkohol zu einer Suchterkrankung führen könnten. Schwerpunkt des Gesprächs soll die Information über Hilfsmöglichkeiten sein. Der

Vorgesetzte weist auf den Betriebssozialarbeiter und den Betriebsärztlichen Dienst hin, durch die der Bedienstete sich beraten lassen sollte, und händigt ihm eine vom Betriebsarzt/Sozialarbeiter ausgestattete Informationsmappe aus. (Spätestens beim zweiten Schritt).

### 3. (dritter Schritt)

Ist im Verhalten des Mitarbeiters nach zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, so informiert der unmittelbare Vorgesetzte das Personaldezernat. Dieses lädt zu einem Gespräch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten und dem Betroffenen ein, an dem der Betriebsarzt/Sozialarbeiter und der Personalrat beteiligt sind. In diesem Gespräch ist der Mitarbeiter deutlich auf die weiteren Folgen hinzuweisen. Über den Inhalt des Gesprächs wird ein Protokoll angefertigt und den Beteiligten übergeben.

#### Hinweis zum dritten Schritt

Mit diesem Schritt soll "Öffentlichkeit" hergestellt werden. Es wird festgestellt, dass der Betroffene bisher nichts Wirksames unternommen hat, seine Lage zu verbessern und es werden ihm arbeits- und dienstrechtliche Konsequenzen angedroht.

Durch Einbeziehung des Personaldezernats, des Personalrats und des Betriebssozialarbeiters muss dem Betroffenen deutlich gemacht werden: "Jetzt wird es für mich ernst, aber es gibt eine Chance!"

Die Initiative geht vom unmittelbaren Vorgesetzten aus. Das weitere Verfahren liegt beim Personaldezernat.

### 4. (vierter Schritt)

Ist im Verhalten des Betroffenen innerhalb weiterer zwei Monate noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so informiert der unmittelbare Vorgesetzte das Personaldezernat. Dieses lädt die unter Abs. 3 genannten Personen zu einem Gespräch ein. Zu diesem Gespräch können auch Kollegen und - in Absprache mit dem Sozialarbeiter - auch Familienangehörige und Freunde eingeladen werden. Der Mitarbeiter wird dringend aufgefordert, sich in konkrete Hilfe zu begeben. Unabhängig von diesem Gespräch leitet das Personaldezernat das Verfahren zur Abmahnung bzw. bei Beamten das Verwarnungsverfahren ein.

#### Hinweis zum vierten Schritt

Jeder muss dem Betroffenen aus seiner Sicht offen, aber ohne ihn zu verurteilen, sagen, was er bei ihm an Arbeitsausfällen und persönlichem Fehlverhalten erlebt. Es geht darum, dem Betroffenen eindeutig und nachdrücklich seine Krankheit bewusst zu machen, damit er endlich Hilfe annimmt. Die Gesprächsteilnehmer müssen wissen:

Jedes Verschweigen oder Herunterspielen von suchtbedingten Ausfällen und Fehlverhalten macht sie selbst zum "Komplizen".

Am Schluss dieses Schrittes wird dem Betroffenen ein Hilfsangebot gemacht. Hilfe kann geleistet werden durch:

1. den Betriebssozialarbeiter, den Betriebsarzt
2. eine Beratungsstelle und deren Vermittlung in eine Fachklinik
3. eine Beratungsstelle und deren "ambulante" Therapie

#### 4. eine Selbsthilfegruppe

#### 5. (fünfter Schritt)

##### 5.1

Unterzieht sich der Betroffene trotz weiterer Auffälligkeit nach längstens zwei Monaten nicht einer Therapie, so beraten der Betroffene, dessen unmittelbarer Vorgesetzter, das Mitglied des Personaldezernats, das Mitglied des Personalrats und der Betriebsarzt/Sozialarbeiter der Univ. Bonn darüber, wie im Einzelfall weiter zu verfahren ist.

##### 5.2

Verweigert der Betroffene weiterhin die Teilnahme an einer Therapie, oder bricht er eine begonnene Therapie eigenmächtig ab und wird rückfällig, wird das Verfahren zur Beendigung des Arbeits/ Dienstverhältnisses unter Beachtung der einschlägigen Verfahrensvorschriften - bei Beamten insbesondere des Disziplinarrechts - eingeleitet.

#### Hinweis zum fünften Schritt

In diesem letzten Gespräch muss dem Kranken unmissverständlich klargemacht werden, dass es für ihn nur noch zwei Möglichkeiten gibt: entweder mit dem Trinken aufzuhören oder die Entlassung!

Der Kranke will erfahrungsgemäß seinen Arbeitsplatz nicht verlieren, auch wenn er dies nicht zu erkennen gibt. Deshalb kann das entschlossene und konsequente Auftreten der Gesprächspartner sehr entscheidend sein. Das Gespräch muss geführt werden nach dem Motto: "Es ist keine Schande, krank zu sein, aber eine Schande, nichts dagegen zu tun" oder "Wenn du nichts tust, können wir nichts für dich tun!". In der Fachwelt bedeutet das, den Kranken fallen lassen (Hilfe durch Nichthilfe). Dem Kranken wird klargemacht, dass er für sein Handeln letztlich selbst die Verantwortung trägt

#### § 2 Nachsorge und Rückfall

##### 2.1

Nach Abschluss einer Therapie hat der Betroffene Kontakt zum Betriebsarzt/Sozialarbeiter aufzunehmen.

##### 2.2

Bei dem Krankheitsbild des Alkoholismus ist ein Rückfall nach Durchführung einer Therapie oder sonstiger Hilfsmaßnahmen nicht untypisch. Bei einem solchen Rückfall berät der unter 5.1 genannte Personenkreis und stellt ein Einvernehmen darüber her, wie weiter zu verfahren ist.

#### Hinweis zur Behandlung von Rückfällen

Ein Rückfall kann im Heilungsprozess des Abhängigen eine wichtige therapeutische Funktion haben. Der Kranke kann nicht glauben, dass das, was er in der Heilbehandlung gelernt hat, auch auf ihn konkret zutrifft. Dieser Rückfall kann schon während der Heilbehandlung, aber auch Monate danach eintreten. Andererseits darf die Rückfallregelung nicht zu einem Missbrauch von Hilfsangeboten durch den Betroffenen führen.

### § 3 Vertraulichkeit

Vorgespräche und Protokolle, die im Zusammenhang mit der Suchterkrankung eines Mitarbeiters anfallen, sind vertraulich zu behandeln.

### § 4 Fortbildung/Weiterbildung Aufklärung

Zwischen Dienststelle und Personalrat besteht Übereinstimmung, dass im Rahmen der verfügbaren Mittel den an verantwortlicher Stelle tätigen Mitarbeitern Gelegenheit gegeben wird, an Schulungskursen teilzunehmen, die sich mit der Problematik "Alkohol am Arbeitsplatz" und insbesondere dem Umgang mit Suchtkranken befassen.

#### Hinweis zu § 4

Die Dienststelle wirkt bei allen Mitarbeitern, besonders bei denen, die Vorgesetztenfunktion ausüben, darauf hin, dass sie an geeigneten Schulungsmaßnahmen teilnehmen. (Seminare in der Fortbildungsakademie des Landes NRW, bei der Caritas, bei der Diakonie, etc.) Dem Betriebsarzt/ Betriebssozialarbeiter wird in den einzelnen Instituten bzw. Fakultätsbereichen regelmäßig Gelegenheit zu Schulungs- bzw. Aufklärungsveranstaltungen gegeben.

### § 5 Allgemeines

Dienststelle und der Personalrat wirken darauf hin, daß in den Universitätskantinen und Mensen der Ausschank von Alkohol an Mitarbeiter der Universität unterbleibt und Bierautomaten nicht aufgestellt werden.

#### Hinweis zu § 5

Es soll erreicht werden, dass in den Universitätskantinen und Mensen insbesondere hochprozentige Spirituosen nicht ausgeschenkt werden und andere alkoholhaltige Getränke nicht jederzeit verfügbar sind.

### § 6 Kündigung der Dienstvereinbarung

Die Dienstvereinbarung kann von jeder Seite unter Einhaltung einer Frist von 3 Monaten gekündigt werden, jedoch nicht für ein laufendes Verfahren.

Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität

Bonn, 22.08.1981

Rektor der Universität gez. Prof. Dr. Kurt Fleischauer  
Kanzler der Universität gez. Dr. Wilhelm Wahlers  
Personalrat gez. Roswitha Weißkirchen - Vorsitzende  
Personalrat der wissenschaftlichen Mitarbeiter gez. Dr. Peter Schuff -  
Vorsitzender