

Merkblatt zur Sucht bzw. Abhängigkeit

Vorbemerkung

Der Verdacht einer Abhängigkeit ist in einer angemessenen Weise offen mit der/dem Betroffenen anzusprechen und ggf. medizinisch abzuklären. Hierbei unterstützt der BAD (Muster-Ausschreiben siehe Anlage). Ein frühzeitiges Ansprechen unterstützt den/die Mitarbeiter/in.

Bei Fragen stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung.

Gliederung

1. Was ist Sucht?
2. Was gilt als Suchtmittel?
3. Wie kann man eine bestehende Suchterkrankung erkennen?
4. Wie geht man mit alkoholgefährdeten Mitarbeitern um?
5. Wo finden Süchtige eine Unterstützung?

1. Was ist Sucht?

Sucht bezeichnet einen krankhaften Endzustand der Abhängigkeit von Mitteln oder Verhaltensweisen. Diese ist gekennzeichnet durch ein chronisches Ausweichen vor scheinbar unlösbaren Konflikten und Spannungen. Die suchtkranken Menschen leiden unter dem Zwang, sich das Mittel bzw. das süchtige Verhalten oft in steigender Dosis zuführen zu müssen. Sie sind nicht mehr in der Lage, sich ohne Hilfe von der Sucht zu befreien.

2. Was gilt als Suchtmittel?

Unter dem Begriff Suchtmittel versteht man alle Stoffe, die auf das Gehirn einwirken und damit die Wahrnehmung, das Bewusstsein und die Gefühle beeinflussen. Beispiele dafür sind Tabak, Alkohol, Schlaf- und Beruhigungsmittel, schmerzlindernde Medikamente, Schnüffelfstoffe, sowie auch andere illegale Drogen. Es gibt auch nicht substanzgebundene Abhängigkeiten, wie z. B. Spielsucht.

3. Wie kann man eine bestehende Suchterkrankung erkennen?

Die häufigsten Anzeichen für eine derartige Erkrankung sind:

- Unpünktlichkeit und Unzuverlässigkeit
- Kurzfehlzeiten
- Konzentrationsschwäche und mangelndes Durchhaltevermögen
- Vergessen von wichtigen Informationen und häufiges Wiederholen derselben Gedanken
- Entzugserscheinungen wie Zittern und Schwitzen
- Schwankende Gefühlslagen
- Ängstlichkeit vor eigentlich belanglosen, normalen Problemen
- Vorratshaltung von beispielsweise Alkohol
- Erfinden von Ausreden um Konsum zu rechtfertigen

4. Betriebliche Maßnahmen bei Verdacht einer Suchterkrankung?

- I. Besteht der Verdacht einer Suchterkrankung, so hat der/die Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit dem/der Mitarbeitenden zu führen. Das Gespräch hat keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.
- II. Kommt es erneut zu Auffälligkeiten, so soll der/die Vorgesetzte spätestens nach sechs Wochen ein weiteres Gespräch unter Beteiligung des BAD führen. Der/die Betroffene kann eine Person des Vertrauens beiziehen. Bei dem Gespräch werden Hilfen aufgezeigt und die Konsequenzen

eines fortgesetzten Missbrauchs erläutert. Das Gespräch wird dokumentiert. Der /die Betroffene erhält eine Durchschrift.

- III. Kommt es wieder zu Auffälligkeiten, wird innerhalb von vier Wochen ein Gespräch unter Beteiligung von BAD, MAV, Vorgesetzten und nächsten Vorgesetzten geführt, in dem die Suchtproblematik offen angesprochen und ein Hilfsangebot unterbreitet bzw. Auflagen gemacht werden. Das Gespräch wird dokumentiert. Die Beteiligten erhalten eine Durchschrift.
- IV. Nimmt der/die Betroffene das Hilfsangebot nicht an und erfüllt er/sie damit die Auflage nicht, wird das Verhalten abgemahnt.
- V. Kommt es wieder zu Auffälligkeiten und wird das Hilfsangebot nicht angenommen bzw. die Auflage nicht erfüllt, kann nach weiteren vier Wochen eine weitere Abmahnung
- VI. Weiteres Fehlverhalten führt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
- VII. Auch der Abschluss einer Dienstvereinbarung (siehe Muster) bzw. die individuelle Vereinbarung mit dem/der betroffenen Mitarbeiter/in ist anzuraten.
- VIII. Mit der Kündigung wird dem/der Betroffenen die Wiedereinstellung für den Fall zugesichert, dass er/sie innerhalb eines Jahres durch betriebsärztliches Zeugnis nachweist, dass er/sie eine Entwöhnungsbehandlung erfolgreich abgeschlossen hat und im Moment der Einstellung als abstinent anzusehen ist.

Die Zusicherung zur Wiedereinstellung begründet einen Anspruch auf einen gleichwertigen, nicht jedoch den bisherigen Arbeitsplatz.

Auf Kirchenbeamte/Kirchenbeamtinnen wird die Dienstvereinbarung sinngemäß angewandt.

Anlage 1:

Vereinbarung
(Beispiel: Alkoholsucht / KiTa-Leitung)

Zwischen der Evangelischen Kirchengemeinde und dem/der Mitarbeiterin wird folgende Vereinbarung geschlossen.

1. Die Parteien stellen übereinstimmend fest, dass bei ärztlicherseits eine Alkoholerkrankung festgestellt wurde, die zu Beeinträchtigungen der Arbeits- und Leistungsfähigkeit führt.
 2. Zur Bekämpfung der Alkoholerkrankung befand sich von.....bis..... zur stationären Entgiftung in.....
 3. Um der Erkrankung weiter zu begegnen, sind weitere Maßnahmen notwendig. Daher vereinbaren die Parteien, dass
 - a) bis zum.....einen Arzt benennt, der bereit ist, das weitere Verfahren zu begleiten. Verstreicht die Frist, gilt als zwischen den Parteien vereinbart, dass Herr Dr. diese Aufgabe wahrnimmt.
 - b) bis zum.....eine ärztliche Bescheinigung vorlegt, aus der die weiteren therapeutischen Maßnahmen (stationäre, ambulante Therapie, Einrichtung, Dauer etc.) hervorgeht.
 - c) in regelmäßigen Abständen Gespräche zwischen den Parteien mit Beteiligung des Arztes und der MAV stattfinden, in denen die Tätigkeit und der Erfolg der Maßnahmen reflektiert wird.
 4. Zur Unterstützung der Maßnahme und zur Erhaltung der Dienstleistungsfähigkeit der Einrichtung reduziert den Leitungsfreistellungsumfang um%. Folgende Aufgaben werden bis zur Übertragung des dann freien Freistellungsumfangs durch wahrgenommen:
 -
 -
 -
 -
- Die neue Aufgabenverteilung wird (ohne Begründung) den Mitarbeitenden veröffentlicht. reduziert entweder seine Arbeitszeit entsprechend oder erhöht den Anteil Kinderdienst.
5. Verstößt gegen die vorstehende Vereinbarung, erhält sie/er Gelegenheit zur Stellungnahme. Gegebenenfalls erfolgt eine Abmahnung. Im Wiederholungsfall wird das Arbeitsverhältnis gekündigt.
 6.

Unterschriften

Entwurf einer Dienstvereinbarung gemäß § 35 MAVG zum Umgang mit Suchterkrankungen

Zwischen

und

der Mitarbeitervertretung

wird folgende Dienstvereinbarung über „Suchtgefahren am Arbeitsplatz“ geschlossen:

1. Ziele

Ziele dieser Dienstvereinbarung sind:

- Die Arbeitssicherheit zu erhöhen und die Gesundheit der Mitarbeitenden zu erhalten (= Prävention).
- Dem Suchtmittelmissbrauch (z. B. Alkohol, Medikamente, illegale Drogen) entgegenzutreten und erkrankten Mitarbeitenden frühzeitig geeignete Hilfsangebote zu unterbreiten.
- Ein einheitliches Vorgehen zu gewährleisten.

2. Präventionsmaßnahmen:

- Regelmäßige Aufklärung und Schulung zum Missbrauch von Suchtmitteln und über Suchterkrankung
- Vorbildverhalten von Vorgesetzten
- Einschalten des Integrationsteams
- Kein Verkauf/Konsum von Alkohol in der Einrichtung/Dienststelle

3. Alkohol in der Einrichtung/Dienststelle:

- Gebrauch von Suchtmitteln
Für den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln gelten die Unfallverhütungsvorschriften (§ 38 UVV).
- Feststellung eines Suchtmittelmissbrauchs
Bei Verdacht eines Suchtmittelmissbrauchs hat der/die Vorgesetzte den/die Mitarbeitende/n anzusprechen und geeignete Maßnahmen einzuleiten.
- Entfernung vom Arbeitsplatz
Bei Trunkenheit oder ähnlichem hat der/die Mitarbeitende die Dienststelle zu verlassen, insbesondere, wenn die Arbeitssicherheit nicht mehr gewährleistet ist. Der/die Vorgesetzte hat sicherzustellen, dass der/die Mitarbeitende in geeigneter Weise seine/ihre Wohnung erreicht. Beförderungskosten werden vom Mitarbeitenden getragen. Ausfallende Arbeitszeit wird nicht vergütet.

4. Betriebliche Maßnahmen bei Verdacht einer Suchterkrankung?

Eine Suchtmittelabhängigkeit ist eine psychosoziale Erkrankung und beeinflusst den Menschen in allen Lebensbereichen, auch am Arbeitsplatz. Frühzeitig und konsequent geführte Gespräche sollen die Krankheitseinsicht und Therapiebereitschaft betroffener Mitarbeitenden fördern und damit den Arbeitsplatz sichern.

- Besteht der Verdacht einer Suchterkrankung, so hat der/die Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit dem/der Mitarbeitenden zu führen. Eine Einschaltung des BAD ist möglich. Das Gespräch hat keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.
- Kommt es erneut zu Auffälligkeiten, so soll der/die Vorgesetzte spätestens nach sechs Wochen ein weiteres Gespräch unter Beteiligung des BAD führen. Der/die Betroffene kann eine Person des Vertrauens beiziehen. Bei dem Gespräch werden Hilfen aufgezeigt und die Konsequenzen eines fortgesetzten Missbrauchs erläutert. Das Gespräch wird dokumentiert. Der/die Betroffene erhält eine Durchschrift.
- Kommt es wieder zu Auffälligkeiten, wird innerhalb von vier Wochen ein Gespräch unter Beteiligung von BAD, MAV, Vorgesetzten und nächsten Vorgesetzten geführt, in dem die Suchtproblematik offen angesprochen und ein Hilfsangebot unterbreitet bzw. Auflagen gemacht werden. Das Gespräch wird dokumentiert. Die Beteiligten erhalten eine Durchschrift.
- Nimmt der/die Betroffene das Hilfsangebot nicht an oder erfüllt er/sie die Auflage nicht, wird das Verhalten abgemahnt.
- Kommt es wieder zu Auffälligkeiten und wird das Hilfsangebot weiter nicht angenommen bzw. die Auflage nicht erfüllt, kann nach weiteren vier Wochen eine weitere Abmahnung ausgesprochen werden.
- Weiteres Fehlverhalten führt zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses.
- Mit der Kündigung wird dem/der Betroffenen die Wiedereinstellung für den Fall zugesichert, dass er/sie innerhalb eines Jahres durch betriebsärztliches Zeugnis nachweist, dass er/sie eine Entwöhnungsbehandlung erfolgreich abgeschlossen hat und im Moment der Einstellung als abstinent anzusehen ist.
- Die Zusicherung zur Wiedereinstellung begründet einen Anspruch auf einen gleichwertigen, nicht jedoch den bisherigen Arbeitsplatz.
- Auf Kirchenbeamte/Kirchenbeamtinnen wird die Dienstvereinbarung sinngemäß angewandt.

5. Nachsorge

Alle Beteiligten sind verpflichtet, die Wiedereingliederung eines/einer Mitarbeitenden nach erfolgter Behandlung in geeigneter Form zu unterstützen.

6. Rückfall

Bei Rückfällen nach erfolgreicher Entwöhnungsbehandlung oder sonstiger Hilfsmaßnahmen wird im Einzelfall unter Beteiligung des BAD und der MAV über geeignete Reaktionen entschieden.

In-Kraft-Treten

Diese Dienstvereinbarung tritt am in Kraft. Sie ist mit einer Frist von sechs Monaten frühestens zum kündbar.

(Ort, Datum)

(Ort, Datum)

5. Wo finden suchterkrankte Menschen Unterstützung?

In jeder Stadt gibt es psychosoziale Beratungsstellen oder Drogenberatungsstellen, an die man sich bei Problemen wenden kann. Darüber hinaus bieten auch Selbsthilfegruppen (beispielsweise die Anonymen Alkoholiker, Blaues Kreuz , etc.) Rat und Hilfe bei Suchtproblemen. Diese Adressen findet man z.T. im Telefonbuch oder beim örtlichen Gesundheitsamt.

Wir, die EKHN, bieten Ihnen eine weitere Anlaufstelle an, die Sie mit Gesprächen, Beratungen und Vermittlungen von Hilfsangeboten unterstützt.

Das Zentrum Seelsorge und Beratung ist ein Kompetenzzentrum für die Arbeitsfelder Seelsorge und psychologische Beratungsarbeit in unserer Landeskirche.

Zentrum Seelsorge und Beratung der EKHN
Kaiserstr. 2
61169 Friedberg

Tel: 06031-162950

Fax: 06031-162951

E-Mail: zsb@ekhn-net.de

Weitere Informationen zu diesem Thema bietet die EKHN im Intranet auf der Seite: <http://192.168.5.6/>
oder im Internet auf der Seite: www.zsb-ekhn.de