

Leitlinien zur Vorbeugung und Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Inhalt

Vorwort

1 Gegenstand und Geltungsbereich

2 Ziele

3 Abhängigkeit bzw. Sucht als Krankheit und Gebrauch von Suchtmitteln während der Arbeitszeit

4 Suchtbeauftragter

Vorwort

Abhängigkeitserkrankungen haben in unserer Zeit aus verschiedenen Gründen zugenommen. Betroffen sind Menschen aller Bevölkerungsschichten. Der Vorbeugung und wirksamen Hilfe für gefährdete oder erkrankte Mitarbeiter sollen die hier vorgelegten Leitlinien dienen. Neben allgemeiner Information und Sensibilisierung hinsichtlich suchtgefährdeter oder suchtkranker Mitarbeiter werden konkrete Hilfen, gegebenenfalls aber auch notwendige Konsequenzen aufgezeigt. Die Leitlinien gehen von der Erkenntnis aus, dass Sucht – medizinisch gesehen – eine Krankheit ist. Sie machen deutlich, dass eine unbehandelte Suchterkrankung erhebliche Auswirkungen auf den Dienst des betroffenen Mitarbeiters und sein Umfeld hat. Von daher sind der rechte Umgang mit suchtgefährdeten oder suchtkranken Mitarbeitern sowie die entschiedene Behandlung der Suchterkrankung nicht nur für die Betroffenen selbst unbedingt geboten. Ich hoffe, dass die folgenden Leitlinien, die ich aus meiner Fürsorgepflicht als Generalvikar für meine Mitarbeiter erlasse, Gefährdeten oder Erkrankten sowie allen, die mit ihnen zusammenleben und zusammenarbeiten, hilfreich sind.

Personenbezeichnungen beziehen sich in gleicher Weise auf Männer und Frauen.

Leitlinien zur Vorbeugung und Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

1 Gegenstand und Geltungsbereich

1.1 Diese Leitlinien beziehen sich auf alle Formen von Suchterkrankungen, und zwar sowohl in Fällen stoffgebundener (Alkohol, Medikamente, Drogen) als auch nichtstoffgebundener Abhängigkeit (z. B. Spielsucht, Internetsucht).

1.2 Sie regeln die Maßnahmen zur Vorbeugung gegen Suchtgefahren und Hilfe bei Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln bei der Ausübung des Dienstes entstehen, und enthalten Handlungsanweisungen an die Vorgesetzten.

Sie gelten für alle Mitarbeiter des Erzbischöflichen Generalvikariates einschließlich der leitenden Mitarbeiter mit Ausnahme der Diözesankleriker und Kleriker anderer Diözesen und Ordenskleriker, soweit sie mit amtlichem Auftrag im Erzbistum Paderborn eingesetzt sind.

2 Ziele

Die mit diesen Leitlinien angestrebten Ziele sind:

- a) der Entwicklung von Suchtverhalten bei Mitarbeitern rechtzeitig entgegenzuwirken;
- b) die Vorgesetzten zu befähigen, bei Suchtproblemen von Mitarbeitern auf diese zuzugehen und sachgerecht zu handeln;
- c) alle Mitarbeiter im Umgang mit Betroffenen zu sensibilisieren und zu motivieren, ihre eigenen Wahrnehmungen gegenüber dem Betroffenen wie auch dem Vorgesetzten gegenüber rechtzeitig offen anzusprechen;
- d) suchtkranken Mitarbeitern rechtzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten;
- e) die Gleichstellung suchtkranker Mitarbeiter mit anderen Krankensicherzustellen und einer Diskriminierung der Betroffenen entgegenzuwirken;
- f) an das Umfeld zu appellieren, bei der Begrenzung der negativen Folgen der Suchterkrankung mitzuwirken und nicht in einer so genannten Co-Abhängigkeit zu verharren;
- g) die Gleichbehandlung aller Suchtkranken durch ein einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.

3 Abhängigkeit bzw. Sucht als Krankheit und Gebrauch von Suchtmitteln während der Arbeitszeit

3.1 Abhängigkeit bzw. Sucht ist eine Krankheit, die in allen sozialen und beruflichen Bereichen und damit auch auf allen Hierarchieebenen der Arbeitswelt auftritt. Nur rechtzeitiges Eingreifen und Anbieten von Hilfe eröffnet den Gefährdeten oder bereits Erkrankten eine realistische Chance, aus eigenem Antrieb den Verbleib bzw. Wiedereinstieg in ihr berufliches und soziales Umfeld zu erreichen.

3.2 Suchtmittelabhängigkeit bedarf einer ambulanten bzw. stationären Behandlung im Therapieverbund (psychosoziale Beratungs- und Behandlungsstellen, Fachkliniken und Selbsthilfegruppen).

3.3 Das beharrliche Leugnen und Verschleiern sowie fehlende Krankheitseinsicht des Betroffenen, verbunden mit mangelnder Bereitschaft zur Zusammenarbeit, sind typische Kennzeichen einer Suchterkrankung. Mit einem Rückfall während oder nach einer Suchtherapie muss bei Abhängigkeitserkrankungen ebenfalls gerechnet werden; er gehört zum normalen Krankheitsbild und wird entsprechend behandelt.

3.4 Mitarbeiter, die gelernt haben, abstinenz zu leben, bedürfen der besonderen Unterstützung ihres Vorgesetzten.

3.5 Die Einnahme von Suchtmitteln während der Arbeitszeit ist grundsätzlich untersagt. Die jeweiligen Leiter der Organisationseinheiten können Ausnahmen zulassen. Es ist nicht gestattet, unter Suchtmittel einfluss die Arbeit anzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Einnahme von Mitteln aus gesundheitlichen Gründen notwendig und deshalb ärztlich verordnet ist.

Leitlinien zur Vorbeugung und Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

4 Suchtbeauftragter

4.1 Der Dienstgeber ernannt nach Anhörung der Mitarbeitervertretung im Erzbischöflichen Generalvikariat einen Mitarbeiter zum Suchtbeauftragten für die Mitarbeiter des Erzbischöflichen Generalvikariates. Der Suchtbeauftragte ist in der Wahrnehmung der Aufgaben fachlich weisungsfrei und unterliegt der Schweigepflicht. Er hat die Verpflichtung und erhält Möglichkeiten zur erforderlichen fachspezifischen Aus- und Fortbildung sowie Supervision.

4.2 Jeder Mitarbeiter hat das Recht, sich aus eigenem Antrieb mittelbar und vertraulich an den Suchtbeauftragten zu wenden. Der Suchtbeauftragte unterliegt grundsätzlich der Schweigepflicht, außer der Betroffene hat ihn zuvor ausdrücklich davon entbunden.

4.3 Zu den Aufgaben des Suchtbeauftragten gehören vor allem

- a) die allgemeine Information und Aufklärung der Mitarbeiter über mögliche Ursachen und Gefahren von Abhängigkeitserkrankungen;
- b) die Beratung und Unterstützung der Betroffenen bei der Suche nach externen Betreuungs- und Behandlungsmöglichkeiten (ambulante oder stationäre Heilverfahren) und beider Nachsorge;
- c) die Förderung der Krankheitseinsicht und Therapiemotivation sowie der individuellen Kompetenz im Umgang mit der Suchtproblematik als Hilfe zur Selbsthilfe und Beitrag zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit des Betroffenen;
- d) die Unterstützung des Dienstgebers und der Vorgesetzten beim Umgang mit abhängigkeitskranken Mitarbeitern, insbesondere durch Beratung und Teilnahme an den Dienstgesprächen im Rahmen des 5-Stufen-Plans nach Abschnitt 5 sowie durch geeignete Fortbildungsangebote;
- e) die Zusammenarbeit mit den psychosozialen Beratungsstellen und den anerkannten Selbsthilfeorganisationen und -gruppen.

5 Verfahrensweise (5-Stufen-Plan)

5.1 Das Verfahren (5-Stufen-Plan) beinhaltet das Zusammenwirken von persönlicher Ansprache, konkreten Angeboten, Auflagen und Folgemaßnahmen, auch arbeitsrechtlicher Art. Es entwickelt sich in fünf Stufen:

5.1.1 Vertrauliches Gespräch (Stufe 1)

(1) Werden bei einem Mitarbeiter spürbare Beeinträchtigungen in der Ausübung seines Dienstes festgestellt, die den Zusammenhang mit einer Suchterkrankung vermuten lassen, sucht der Vorgesetzte unverzüglich ein erstes vertrauliches Gespräch mit dem Betroffenen. Dabei benennt er gegenüber dem Betroffenen die auffälligen Verhaltensweisen und zeigt Wege zur Hilfe auf, wozu insbesondere auch die Kontaktaufnahme zum Suchtbeauftragten gehört. Gleichzeitig weist der Vorgesetzte darauf hin, dass bei fortdauernden Auffälligkeiten gemäß diesen Leitlinien verfahren wird.

(2) Zur Vorbereitung des Gesprächs soll der Dienstvorgesetzte den Suchtbeauftragten zur Beratung hinzuziehen.

(3) Nach dem Gespräch fertigt der Vorgesetzte ein Gesprächsprotokoll an, das dem Betroffenen in Kopie ausgehändigt wird. Das Protokoll wird beim Vorgesetzten in einer besonderen Handakte aufbewahrt, die verschlossen aufzubewahren ist und – sofern es in diesem Zeitraum zu keinen neuerlichen Vorkommnissen kommt – nach zwei Jahren während eines reflektierenden Gesprächs zwischen dem Vorgesetzten und dem Betroffenen vernichtet wird.

Leitlinien zur Vorbeugung und Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

5.1.2 Folgegespräch (Stufe 2)

(1) Tritt in der Person des Betroffenen keine positive Veränderung ein, führt der Vorgesetzte spätestens nach vier Wochen ein zweites Gespräch mit dem Betroffenen. Der Vorgesetzte stellt die Situation aufgrund der Anzeichen und Vorkommnisse dar. Er fordert den Betroffenen auf, unverzüglich die Hilfe von Suchtfachleuten in Anspruch zu nehmen, wozu ins besondere das Aufsuchen einer anerkannten Suchtberatungsstelle oder entsprechender Einrichtungen gehört. Der Betroffene wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass für den Fall, dass er fachliche Hilfe ablehnt oder es zu neuerlichen Vorkommnissen im Zusammenhang einer möglichen Suchterkrankung kommt, durch den Vorgesetzten umgehend der Dienstgeber zu informieren ist und er in der Folge mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen zu rechnen hat.

(2) An diesem Gespräch nehmen außer dem Vorgesetzten und dem Betroffenen der Suchtbeauftragte und – sofern der Betroffene dies wünscht – eine Person seines Vertrauens teil.

(3) Von diesem Gespräch fertigt der Vorgesetzte ein Gesprächsprotokoll an, das den Gesprächsteilnehmern ausgehändigt wird. Der Vorgesetzte nimmt auch dieses Protokoll zu seiner besonderen Handakte. Es wird bei Vorliegender in Nr. 5.1.1 Abs. 3 S. 2 genannten Voraussetzungen ebenfalls nach zwei Jahren während eines reflektierenden Gespräches vernichtet.

5.1.3 Gespräch mit Ermahnung und erste Maßnahmen (Stufe 3)

(1) Kommt es zu akuten neuerlichen Vorkommnissen und lehnt der Betroffene therapeutische Hilfestellung hartnäckig ab, informiert der Vorgesetzte unverzüglich den Dienstgeber. Dieser oderein von ihm Beauftragter führt daraufhin mit dem Betroffenen ein Gespräch, in dem dieser ermahnt und gleichzeitig ihm gegenüber deutlich gemacht wird, dass bei Fortbestehen mangelnder Therapiebereitschaft arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses drohen. Zudem können weitere Maßnahmen angeordnet werden (z. B. Herausnahme aus der Gleitzeit, Vorlage eines ärztlichen Attestes ab dem 1. Tag der Erkrankung).

(2) An diesem Gespräch nehmen auch der Suchtbeauftragte sowie der Vorgesetzte und – sofern der Betroffene dies wünscht – eine Person seines Vertrauens teil. Außerdem kann zusätzlich der vom Dienstgeber bestellte Vertrauensarzt beteiligt werden.

(3) Über das Gespräch wird ein Protokoll angefertigt, das den Gesprächsteilnehmern ausgehändigt und zur Personalakte genommen wird.

5.1.4 Gespräch und Ergreifung arbeitsrechtlicher Maßnahmen (Stufe 4)

(1) Tritt in der Person des Betroffenen nach wie vor keine positive Veränderung ein, meldet dies der Vorgesetzte unverzüglich dem Dienstgeber. Der Dienstgeber stellt in einem Gespräch mit dem Betroffenen, an dem auch der Vorgesetzte teilnimmt, die Erfolglosigkeit der bisherigen Maßnahmen fest und ergreift gegenüber dem Betroffenen die geeigneten Maßnahmen (insbesondere die Erteilung einer Abmahnung, ggf. auch der Entzug von Aufgaben bzw. Freistellung von der Arbeit). Der Betroffene wird schriftlich aufgefordert, sich unverzüglich von dem Betriebsarzt oder Amtsarzt untersuchen zu lassen bzw. sich unverzüglich einer geeigneten Therapie zu unterziehen.

(2) Die entsprechenden Schriftstücke mit Gesprächsprotokoll werden zur Personalakte genommen.

5.1.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Stufe 5)

Ist der Betroffene weiterhin nicht therapiebereit bzw. kommt er der schriftlichen Aufforderung nicht nach oder schlägt die Einleitung einer Behandlung durch von ihm zu vertretende Umstände fehl oder bricht er eine Therapiemaßnahme vorzeitig ab, erfolgt grundsätzlich die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Dienstgeber.

Leitlinien zur Vorbeugung und Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

5.2 Die Abfolge der einzelnen Stufen kann vom Vorgesetzten in Absprache mit dem Dienstgeber an jeder Stelle unterbrochen werden, wenn der Betroffene erkennbar und nachweislich an der Behandlung seiner Erkrankung und Rehabilitation mitwirkt. In diesem Fall führt der Vorgesetzte nach vier bis sechs Wochen ein Reflexionsgespräch mit dem Betroffenen. Ziel dieses Gespräches ist es insbesondere, den Betroffenen in seinem Bemühen um eine abstinenten Lebensweise zu bestärken und ihn nach Möglichkeit durch geeignete Vereinbarungen, Maßnahmen und Hilfsangebote am Arbeitsplatz zu unterstützen.

6 Begleitung während der Therapie und Wiedereingliederung

6.1 Während der stationären bzw. ambulanten Therapiemaßnahmen wird der Betroffene durch den Vorgesetzten und den Suchtbeauftragten begleitet und unterstützt. Dies gilt insbesondere auch für die Zeit nach Abschluss der Therapiemaßnahmen, wobei das Bemühen um die Wiedereingliederung des Betroffenen im Vordergrund steht.

6.2 Der Betroffene ist auf seine Pflicht zur Gesunderhaltung hinzuweisen. Er hat ambulante Hilfsangebote wie insbesondere die Teilnahme an einer geeigneten Selbsthilfegruppe mindestens für die Dauer von zwei Jahren regelmäßig in Anspruch zu nehmen. Der Betroffene hat seine Teilnahme in geeigneter Weise zu belegen.

6.3 Bei der Wiedereingliederung ist zu prüfen, ob ein Wechsel des bisherigen Arbeitsplatzes notwendig ist.

7 Rückfall

7.1 Ein Rückfall liegt vor, wenn der Betroffene, der sich einer Therapie unterzogen hat, das Suchtmittel erneut zu sich nimmt und hierdurch dienstliche Beeinträchtigungen auslöst.

7.2

(1) Ein Rückfall nach mehr als zweijähriger Abstinenz wird wie eine Neuerkrankung gewertet.

(2) Erfährt der Vorgesetzte von einem möglichen Rückfall, hat er unverzüglich das Gespräch mit dem Betroffenen zu suchen.

(3) Die weitere Vorgehensweise richtet sich nach dem 5-Stufen-Plan (Nr. 5.1.2 – 5.1.5.). An welcher Stelle das Verfahren wieder aufgenommen wird, entscheidet der Dienstgeber im Sinne einer möglichst schnellen und konsequenten Reaktion im Interesse des Betroffenen und der dienstlichen Bedürfnisse.

8 Inkrafttreten

Diese Leitlinien treten mit ihrer Unterzeichnung in Kraft. Generalvikar Alfons Hardt hat diese Leitlinien am 22. 10. 2008 unterschrieben und damit für das Erzbischöfliche Generalvikariat in Kraft gesetzt. Die amtliche Veröffentlichung erfolgte im Kirchlichen Amtsblatt für die Erzdiözese Paderborn, Stück 11, vom 28. 11. 2008.