

FREIE UND HANSESTADT HAMBURG

FINANZBEHÖRDE

DER SENATOR

DER PERSONALRAT

DIENSTVEREINBARUNG

zur Gesundheitsfürsorge
für suchtgefährdete und suchtkranke Beschäftigte
vom 23.12./24.12.1993 mit dem 1. Nachtrag vom 21.3./15.4.1997

zwischen

der Finanzbehörde

und

dem Personalrat der Finanzbehörde

Präambel:

Die Finanzbehörde und der Personalrat der Finanzbehörde sind darin einig, daß die Bekämpfung von Suchtkrankheiten und süchtigem Verhalten einschließlich der Suchtprävention ein vordringlicher Bestandteil der Fürsorgepflicht gegenüber allen Beschäftigten ist und damit ein wichtiges Instrument der Führungsaufgabe des Leiters der Dienststelle."

Ziel der Vereinbarung ist:

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- durch vorbeugende Maßnahmen den Mißbrauch von Suchtmitteln sowie süchtige Verhaltensweisen zu bekämpfen und das Verständnis für die besondere Problematik der Suchtabhängigkeit zu entwickeln und so angemessenes Verhalten aller Beschäftigten anzustreben,
- den Suchtkranken und denen, die unter süchtigem Verhalten leiden, Hilfe anzubieten,
- Betroffene bei der Wiedereingliederung zu unterstützen.

Diese Dienstvereinbarung schafft einen Rahmen, um allen Betroffenen gleiche Chancen zu gewährleisten.

Sie verpflichtet alle Beschäftigten, insbesondere Vorgesetzte, zum Handeln.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Arbeiter, Angestellten und Beamte der Finanzbehörde (Beschäftigte).

§ 2

Eigenes Verhalten während der Dienstzeit

Die Einnahme von Suchtmitteln wie Alkohol, Medikamente mit stimmungsverändernden Substanzen und Nikotin, kann zu erheblichen gesundheitlichen Gefährdungen sowie zur Entstehung von Suchtkrankheiten führen. Daher sollte - soweit nicht ohnehin dienstliche Verbote oder Einschränkungen bestehen - mit Vorsicht konsumiert werden.

Vorgesetzte haben hierbei eine Vorbildfunktion.

Alle Beschäftigten, insbesondere jedoch Vorgesetzte in jeder Hierarchiestufe, tragen Verantwortung im Umgang mit Suchtkranken und sind zum Handeln verpflichtet.

§ 3

Aufklärung

Alle Beschäftigten werden umfassend vorrangig über die Gefahr

- von Suchtmitteln
(Alkohol, Medikamente mit stimmungsverändernden Substanzen, Drogen, Nikotin)
- und süchtigem Verhalten
(Spielsucht u.a.)

und die davon ausgehende gesundheitliche und soziale Gefährdung sowie deren Folgen aufgeklärt. Durch die Aufklärung sollen die Beschäftigten zu einem umsichtigen Umgang mit Suchtmitteln angeregt werden und Einsicht in die Notwendigkeit konsequenten Handelns Suchtkranken gegenüber erhalten.

In der Kantine der Finanzbehörde wird kenntlich gemacht, wenn Speisen unter Zusatz von Alkohol oder vergleichbaren Substanzen zubereitet worden sind.

§ 4

Schulung

Der Suchtgefährdung mit Nachdruck zu begegnen, ist ein wichtiger Teil der Führungsaufgabe von Vorgesetzten. Der Schulung von Vorgesetzten kommt deshalb besondere Bedeutung zu. Die Finanzbehörde wird das hierfür erforderliche Schulungsprogramm anbieten.

Die Schulung soll nicht nur Wissen vermitteln, sondern die persönliche Handlungskompetenz des einzelnen für seine Führungsaufgabe stärken.

Die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen ist für alle Beschäftigten mit Vorgesetztenfunktion in allen Hierarchiestufen Pflicht, für andere Beschäftigte erwünscht.

§ 5

Hilfeangebote für Beschäftigte mit Suchtproblemen (Betroffene)

Die Finanzbehörde bietet den suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten Hilfe an, um nicht das Dienst- bzw. Arbeitsverhältnis dem Grunde nach zu gefährden.

- Alkoholabhängigkeit ist eine anerkannte Krankheit. Andere Suchtkranke und Menschen mit süchtigem Verhalten werden in der Finanzbehörde hinsichtlich der arbeits- und dienstrechtlichen Behandlung Kranken im Sinne des SGB gleichgestellt.
- In der Finanzbehörde wird ein hauptamtlicher Suchtberater bestellt.
- Allen Beschäftigten, insbesondere Betroffenen sowie deren Angehörigen, wird Beratung angeboten. Sie können sich an den Suchtberater oder an die Mitglieder des Arbeitskreises „Suchtprobleme in der Finanzbehörde“ wenden.
- Vorgesetzte werden bei ihrem Handeln durch den Suchtberater fachlich beraten und unterstützt. Sie stimmen ihr Handeln jeweils auf den Einzelfall ab.
- Um ein einheitliches Handeln zu gewährleisten, ist der Suchtberater in allen Fällen einzuschalten. Die Vorgesetzten erhalten eine Handlungsanweisung mit Vorschlägen über eine abgestufte Interventionskette. Sie ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 6

Rückfälle

Rückfälle gehören zum Krankheitsbild. Das Vorgehen ist vom Einzelfall abhängig und in Übereinstimmung mit dem Suchtberater, dem Betroffenen, dem Personalrat, der Dienststelle sowie den Vorgesetzten zu regeln. Die Vorschriften über die Mitbestimmungsrechte des Personalrats bleiben unberührt.

§ 7

Wiedereingliederung

Die dauerhafte Wiedereingliederung Suchtkranker, die sich erfolgreich einer Therapie unterzogen haben, ist besonders zu fördern. Betroffenen, die Hilfe annehmen und entsprechende Maßnahmen durchführen, wird ihr Arbeitsplatz ebenso erhalten wie anderen längerfristig Erkrankten.

Die Dienststelle verpflichtet sich, bei abstinent lebenden Suchtkranken Hinweise auf die Abhängigkeit nach Ablauf von drei Jahren nach erfolgreicher Therapie aus der Personalakte zu entfernen und den Betroffenen darüber zu unterrichten.

Die Dienststelle ist bestrebt, Arbeiter und Angestellte, deren Entlassung mittelbar oder unmittelbar aufgrund von Suchtauffälligkeiten erfolgt ist, nach erfolgreich absolvierter Therapie auf Antrag wieder einzustellen. Hierzu nutzt sie alle gegebenen Möglichkeiten. Bei aus dem Dienst entfernten Beamten wird im Rahmen der beamtenrechtlichen Vorschriften analog verfahren.

Um ein einheitliches Handeln zu gewährleisten, ist der Suchtberater in allen Fällen einzuschalten. Das vom Arbeitskreis Suchtprobleme in der Finanzbehörde erarbeitete Konzept zur Wiedereingliederung ist Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

§ 8

Der Suchtberater

Die Aufgaben des Suchtberaters sind:

- Aufbau, Koordinierung und Betreuung eines betriebsinternen Hilfesystems (-BHS-), dessen Mitglied er ist,
- Beratung und Betreuung aller Beschäftigten, insbesondere von Betroffenen sowie deren Angehörigen,
- Planung und teilweise Durchführung von Informations- und Schulungsveranstaltungen,
- Mithilfe bei der Verbesserung von betriebsbedingten Rahmenbedingungen, die evtl. Auslöser für Suchtmittelgebrauch sein können,
- Zusammenarbeit mit externen Institutionen.

Der Suchtberater arbeitet in fachlicher Hinsicht frei von Weisungen und unabhängig von Personalreferat und Personalrat. Die Qualität der Arbeit gewährleistet die Dienststelle durch geeignete Weiterbildungsmaßnahmen und Supervision.

§ 9

Arbeitskreis Suchthilfe

Der bei der Finanzbehörde bestehende Arbeitskreis „Suchtprobleme in der Finanzbehörde“ bildet zusammen mit dem Suchtberater das betriebsinterne Hilfesystem - BHS -.

Der Arbeitskreis unterstützt die Aufklärungs- und Öffentlichkeitsarbeit. Er setzt sich aus freiwillig mitwirkenden Beschäftigten zusammen; § 8 Abs. 2 gilt für sie entsprechend. Die Tätigkeit für den Arbeitskreis ist Arbeitszeit. Es entstehen dem Einzelnen hieraus keine Nachteile. Entstehende Kosten (z.B. Fahrtkosten) werden erstattet. Ist ein Mitglied in dieser Funktion außerhalb der normalen Dienstzeit tätig, so ist für diese Zeit Freizeitausgleich zu gewähren.

§ 10

Betriebliche Selbsthilfegruppe

Auf Wunsch von Beschäftigten kann eine betriebliche Selbsthilfegruppe gebildet werden. Die Dienststellen stellen hierfür geeignete Räumlichkeiten bereit.

§ 11

Schweigepflicht

Die Angehörigen des - BHS - sind verpflichtet, gegenüber jedermann über persönliche Verhältnisse von Suchtkranken, Gefährdeten und ihren Familien Stillschweigen zu wahren. Von dieser Verpflichtung können sie nur durch ausdrückliche Genehmigung des Betroffenen entbunden werden. Die Schweigepflicht gilt auch für die Zeit nach dem Ausscheiden aus dieser Tätigkeit.

§ 12

Vorrang von dienst-/ tarif- und versicherungsrechtlichen und gesetzlichen Vorschriften

Die Regelungen dieser Dienstvereinbarung haben für ihren Geltungsbereich bindenden Charakter, soweit sie dienst-, tarif- und versicherungsrechtlichen oder anderen gesetzlichen Vorschriften nicht widersprechen.

§ 13

Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit im Einvernehmen zwischen der Dienststelle und dem Personalrat geändert oder ergänzt werden.

Fortschreibungen der „Handlungsanweisung für den Umgang mit suchtkranken und suchtgefährdeten Beschäftigten“ sowie dem Konzept zur „Wiedereingliederung“ können nur einvernehmlich zwischen Dienststelle und Personalrat vorgenommen werden. Sie werden in der dann geänderten Fassung Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

Die Dienstvereinbarung kann jederzeit mit einer Frist von 4 Wochen zum Schluß eines Monats gekündigt werden.

Hamburg, 23.12.1993

Für die Finanzbehörde

gez. Ortwin Runde

Hamburg, 24.12.1993

Für den Personalrat

gez. Horst Weidemann

ANLAGE zur Dienstvereinbarung:

Handlungsanweisung für den Umgang mit suchtkranken und suchgefährdeten Beschäftigten

I.

Die Finanzbehörde hat es sich im Rahmen der Fürsorgepflicht zum Ziel gesetzt, suchgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten zu helfen, ihre Gesundheit und damit ihren Arbeitsplatz zu erhalten.

Wie langjährige Erfahrungen in Großunternehmen und Verwaltungen 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.

Zentraler Faktor der Interventionskette ist stets ein Gespräch.

Im Gespräch, das von Vorgesetzten zu führen ist, soll der Sachverhalt umfassend aufgeklärt werden. Das Verhalten des Betroffenen ist konkret zu beanstanden, soweit dadurch der betriebliche Arbeitsablauf beeinträchtigt wird bzw. dienstliche Pflichten verletzt werden. Gemeinsam mit dem Betroffenen sind Hilfsangebote zu erörtern, die ihm einen Weg aus seiner Situation aufzeigen, gleichzeitig ihm aber auch nachhaltig eine Verhaltensänderung abverlangen. Dem Betroffenen muß bewußt werden, daß der Arbeitgeber und Dienstherr ein ehrliches Interesse an der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses hat - allerdings nicht um jeden Preis. Der Verlust des Arbeitsplatzes muß als Konsequenz dauerhaft uneinsichtigen Verhaltens deutlich werden.

Das Verfahren im Rahmen einer Interventionskette bedeutet ein abgestuftes Vorgehen, d.h., der Druck auf den Betroffenen wird bei den einzelnen Interventionen schrittweise erhöht durch

- die Anzahl der am Gespräch mitwirkenden Personen (Publizität)
- die angedrohten sowie durchgeführten Konsequenzen (Arbeits-, Präsenz- und Verhaltenskontrollen, sofortige Vorlage ärztlicher Atteste etc.)

Die Interventionsintervalle müssen dem Betroffenen hinreichend Zeit geben, die Konsequenzen seines Handelns zu erkennen und sich auf die geforderte Verhaltensänderung einzustellen. Zur Unterstützung bei diesen Bemühungen sind angebotene Hilfen wie angeordnete Sanktionen durch die Vorgesetzten konsequent zu vollziehen. Das klare, aber auch strikte Vorgehen des Vorgesetzten macht erst dem Betroffenen den Lernprozeß möglich, daß sein Verhalten negative Folgen haben kann. Letztendlich muß der Betroffene die Entscheidung zwischen Suchtmittel bzw. süchtigem Verhalten einerseits oder Gesundheit und Arbeitsplatz erhalten andererseits stets selber treffen.

II.

Im folgenden wird beispielhaft eine Interventionskette aufgezeigt. Sie soll eine Orientierungshilfe für Vorgesetzte sein, wobei Verfahren sowie Maßnahmen stets auf den Einzelfall abzustellen und mit dem Suchtberater abzustimmen sind.

1. Beim Verdacht einer möglichen Suchtgefährdung führt der Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit dem betroffenen Mitarbeiter. Inhalt dieses und der folgenden Gespräche ist das beanstandete Verhalten, der Verdacht auf vorhandene Suchtprobleme und der Hinweis auf das betriebsinterne Hilfesystem -BHS-.

Gleichzeitig wird für den Fall, daß sich das Verhalten nicht ändert, ein zweites Gespräch angekündigt und vorsorglich mit einer Frist von zwei Monaten terminiert.

2. Ändert sich das Verhalten des Betroffenen nicht, so wird das weitere Gespräch nach Ablauf der Frist mit dem Betroffenen geführt, auf seinen Wunsch im Beisein des Suchtberaters.

Der Betroffene wird wieder auf bestehende Hilfsmöglichkeiten hingewiesen und erhält die Auflage, sich innerhalb von zwei Wochen mit der Sozial- und Suchtberatung in Verbindung zu setzen. Er wird darüber informiert, daß nunmehr personalrechtliche Konsequenzen gezogen werden, wenn sich die beanstandeten Verhaltensweisen nicht ändern.

Das Gespräch wird protokolliert und von allen Beteiligten unterzeichnet. Es wird zu diesem Zeitpunkt noch nicht zur Personalakte genommen.

3. Ändert sich das Verhalten des Betroffenen nicht, wird innerhalb von 6 - 8 Wochen ein weiteres Gespräch mit ihm geführt. Zusätzlicher Teilnehmer ist der Suchtberater.

Es werden noch einmal eingehend die Hilfsmöglichkeiten diskutiert. Der regelmäßige Kontakt mit dem Suchtberater wird zwingend vorgeschrieben. Erfüllt er diese Auflage nicht, erhält er eine schriftliche Ermahnung, als Beamter eine entsprechende schriftliche Belehrung.

Das Protokoll über dieses Gespräch wird gemeinsam mit dem Protokoll der 2. Intervention zur Personalakte genommen.

4. Ändert sich das Verhalten des Betroffenen nicht, wird innerhalb von weiteren 6 - 8 Wochen ein weiteres Gespräch mit ihm geführt. Zusätzliche Teilnehmer sind der Suchtberater und ein für Personalfragen zuständiger Vertreter der Allgemeinen Verwaltung (-1-, -10-, -101-).

Weitere Maßnahmen wie z.B.

- Beibringen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Fehltag an
- Gewährung von Urlaubstagen nur nach vorheriger Genehmigung

können angeordnet werden.

Eine räumliche Umsetzung und die Änderung des Aufgabenzuschnitts des Betroffenen sind zu prüfen. Umsetzungen, die mit einem Wechsel der Dienststelle oder des Vorgesetzten verbunden sind, sollen hingegen vermieden werden.

Das von allen Beteiligten unterschriebene Protokoll über dieses Gespräch wird zur Personalakte genommen.

5. Ändert sich das Verhalten des Betroffenen nicht, wird innerhalb von weiteren 4 - 6 Wochen eine Unterredung beim Leiter des Amtes -1- geführt. Zusätzliche Teilnehmer sind der zuständige Amtsleiter, der Suchtberater und ein Vertreter des zuständigen Personalrates. Auf Wunsch des Betroffenen können Familienangehörige oder andere Personen des Vertrauens hinzugezogen werden.

Es wird der gesamte bisherige Verlauf besprochen. Dem Betroffenen wird die Einleitung eines Disziplinarverfahrens bzw. eine Abmahnung angedroht, wenn nicht innerhalb von 14 Tagen Hilfe -Suchtberater, Selbsthilfegruppe, Fachklinik- angenommen wird, die eine Verhaltensänderung zur Folge hat.

Das von allen Beteiligten unterzeichnete Protokoll wird zur Personalakte genommen.

6. Lehnt der Betroffene weiterhin die Inanspruchnahme von Hilfe ab und/oder ändert er sein Verhalten nicht, wird innerhalb von 4 Wochen ein letztes Gespräch mit ihm beim Leiter des Amtes -1- geführt. Zusätzliche Teilnehmer sind der zuständige Amtsleiter, der direkte Vorgesetzte, ein für Personalfragen zuständiger Vertreter der Allgemeinen Abteilung (-10-, -101-), ein Vertreter des zuständigen Personalrats und der Suchtberater, ggf. die Schwerbehindertenvertretung.

Dem Betroffenen wird unter Androhung der Kündigung bzw. der Einleitung eines Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst eine Woche Bedenkzeit gegeben, das Hilfsangebot anzunehmen. Wird die Hilfe nicht angenommen und/oder tritt keine Verhaltensänderung ein, werden die angekündigten Verfahren unter Beachtung der individualrechtlichen Bestimmungen unverzüglich durchgeführt.

7. Begibt sich ein betroffener Angestellter oder Arbeiter vor Ablauf der Kündigungsfrist in eine Heilbehandlung, so wird ihm die Weiterbeschäftigung auf der Basis eines befristeten Arbeitsvertrages angeboten, der ihm die Möglichkeit gibt, die Heilbehandlung erfolgreich zu beenden und sich danach im Dienst zu bewähren (in der Regel zwei

Jahre nach Wiederaufnahme des Dienstes). Nach Bewährung erfolgt die Umwandlung in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

8. Nach erfolgreicher Heilbehandlung ist mit dem Betroffenen ein Gespräch zu führen, an dem der unmittelbare Vorgesetzte und ein Vertreter des Amtes - 1 - teilnehmen. Auf Wunsch des Betroffenen wird ein Mitglied des -BHS- und der Vertreter des zuständigen Personalrates hinzugezogen. Das Gespräch soll dazu dienen, auf einer vertrauensbildenden Basis zur weiteren Zusammenarbeit zurückzufinden. Über das Gespräch wird ein Protokoll gefertigt und zur Personalakte genommen. Auf die Nachsorgemöglichkeiten innerhalb des -BHS- und außerhalb (z.B. Selbsthilfegruppe) wird besonders hingewiesen.

9. Kommt es aufgrund der Interventionen lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens des Betroffenen, so wird das Verfahren an der Stelle fortgesetzt, an der es wegen der Verhaltensänderung unterbrochen worden war.

Bei Rückfällen (z.B. bei Alkoholauffälligkeiten im Dienst nach langfristiger Trockenheit) richtet sich das Vorgehen sinngemäß nach den Stufen 2 - 6 der Interventionskette.

10. Während der Zeit der Bewährung erhält der Betroffene Gelegenheit zur Rehabilitation. Eine Über- bzw. Unterforderung des Betroffenen und eine Beschäftigung in einer minder-/oder höherwertigen Tätigkeit muß dabei vermieden werden.

11. Die Interventionskette endet nach Ablauf von zwei Jahren nach der Heilbehandlung bzw. der letzten Auffälligkeit.

Der Betroffene ist anschließend so schnell wie möglich in den vorherigen Stand zu setzen.

12. Drei Jahre nach einer Heilbehandlung bzw. der letzten Auffälligkeit sind belastende Vermerke und Hinweise aus der Personalakte zu entfernen, sofern dem andere Rechtsvorschriften nicht entgegenstehen.

Arbeitskreis Sucht
in der Finanzbehörde

Wiedereingliederung

Ein Konzept für die Finanzbehörde

Hamburg im Mai 1993

P r ä a m b e l

Immer dann, wenn wir mit Menschen zu tun haben, die suchtkrank oder suchtgefährdet sind, stellt sich eine Unsicherheit im Umgang mit den Betroffenen ein.

Um hier eine kleine Hilfestellung zu geben, hat der Arbeitskreis Sucht in der Finanzbehörde dieses Konzept entwickelt, das Ihnen etwas von Ihrer Unsicherheit nehmen soll.

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für einen sachgerechten Umgang mit der Suchtproblematik ist die Anerkennung von Sucht als Krankheit. Solange wir Abhängigkeitskranke als willensschwach ansehen und die Sucht als selbstverschuldet einstufen, wird es uns nicht gelingen, "normal" mit suchtkranken Kolleginnen und Kollegen umzugehen.

Die Suchterkrankung, mit der wir am häufigsten konfrontiert werden, ist der Alkoholismus. Mindestens 5% aller Beschäftigten sind behandlungsbedürftig alkoholkrank. Bezogen auf die Finanzbehörde handelt es sich also um mindestens 60 Kolleginnen oder Kollegen.

Unser Ziel ist es, suchtkranken Kolleginnen und Kollegen die Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß zu ermöglichen und ggf. zu erleichtern.

1. Kontaktaufnahme

1.1. Vor der Rückkehr

Im Laufe der Zeit haben die Auseinandersetzungen mit dem Suchtkranken zu schweren Konflikten geführt, aufgestaunter Ärger will so recht noch nicht weichen.

Diese Probleme sind normal. Es ist wichtig, daß wir über den angestauten Ärger reden, damit wir die Möglichkeit bekommen, uns unvoreingenommen mit der veränderten Situation auseinanderzusetzen.

1.1.1 Während der Therapie

Es ist für alle Beteiligten wichtig, dem Suchtkranken zu signalisieren, daß wir ihn mit seiner Krankheit akzeptieren und daß wir seine Bemühungen, das Problem "in den Griff zu bekommen", registrieren und begrüßen.

Der Kontakt zu dem Betroffenen sollte deshalb bereits während einer Therapie aufgenommen werden. Hier sind insbesondere die direkten Kolleginnen und Kollegen, die unmittelbaren Vorgesetzten sowie der Suchtberater aufgerufen.

Bei der Kontaktaufnahme sollte in erster Linie der zwischenmenschliche Gedankenaustausch gepflegt werden (hierzu gehört auch der "Behördenratsch"). Erst zum Ende einer Therapie sollte das Gespräch auf den konkreten Arbeitsbereich ausgeweitet werden. Hierbei ist auch die Rückkehr an den alten Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Ein Arbeitsplatzwechsel ist nur in begründeten Ausnahmefällen anzustreben.

1.1.2 Am Arbeitsplatz

Am Arbeitsplatz muß die Frage, wie der Arbeitsablauf während der Therapie des Betroffenen sowie nach seiner Rückkehr zu gestalten ist, diskutiert werden. Damit dieses Verfahren ohne Reibungsverluste in die Praxis umgesetzt werden kann, müssen alle maßgebenden Stellen (wie z.B. der Dienststellenleiter, die Vorgesetzten, der Personalrat, Arbeitskreis Sucht) in den Entscheidungsprozeß eingebunden werden.

Hierbei ist darauf zu achten, daß bei dem evtl. veränderten Arbeitsablauf der Suchtkranke nach seiner Rückkehr weder über- noch unterfordert wird.

Der Suchtberater bereitet die Kolleginnen und Kollegen sowie den direkten Vorgesetzten durch gemeinsame Gespräche auf die Rückkehr des Suchtkranken vor.

1.2 Nach Rückkehr

Eingliederung

Die meisten Unsicherheiten bestehen bezüglich der Frage:

Wie begegnen wir einem Suchtkranken,
der nach einer Therapie wieder seinen Dienst antritt?

Hier kann es nur eine Antwort geben:

Begegnen Sie diesem Menschen genauso,
wie sie einen anderen Menschen
nach langer Abwesenheit begrüßen würden!

Gehen Sie auf den Kollegen bzw. die Kollegin offen zu (vielleicht steht eine kleine Blume auf dem Schreibtisch?).

Reden Sie normal mit ihm, mit ihr. Dieser Mensch ist so normal (oder unnormal) wie Sie und ich. Dieser Mensch ist kein Exot, niemand, den Sie in den Glaskasten stecken müssen.

Nehmen Sie sich (bitte gleich am ersten Tag vormittags) die Zeit zu einem Gespräch. Hierbei sollte auch offen über die Probleme aus der Zeit vor der Therapie gesprochen werden, über die Wut der Kollegen auf den Betroffenen, über konkrete Begebenheiten.

Neben den zwischenmenschlichen Fragen interessieren natürlich auch die Fragen der Veränderung des Arbeitsplatzes, veränderte Schwerpunkte innerhalb der Arbeit, Veränderungen des Arbeitsablaufs etc.

An diesem Gespräch sollen nach Möglichkeit alle beteiligten Kolleginnen und Kollegen der jeweiligen Organisationseinheit teilnehmen.

Auf Wunsch des Betroffenen können auch Mitglieder des Personalrats, der Dienststellenleiter, eine Frauenbeauftragte oder der Suchtberater teilnehmen. Besser ist es aber, wenn das Gespräch "im kleinen Kreis" mit den direkten Kolleginnen und Kollegen stattfindet.

Sehr häufig wird bei solchen Gelegenheiten auch die Frage einer Veränderung des Trinkverhaltens innerhalb der Gruppe (er/sie soll ja nicht in Versuchung gebracht werden) oder des persönlichen Umgangs mit dem Betroffenen (wir müssen vorsichtig in unserer Wortwahl sein, damit er/sie nicht wieder säuft) diskutiert.

Diese Diskussionen können wir nur begrüßen. Aber bitte nicht im Zusammenhang mit einem Suchtkranken:

Ein Suchtkranker muß lernen,
in einer Welt voller Suchtmittel ohne Suchtmittel zu leben.

Wenn in Ihrer Organisationseinheit bei bestimmten Anlässen Alkohol konsumiert wird, achten Sie darauf, daß mindestens ein alkoholfreies Getränk vorrätig ist, für das sich der Suchtkranke dann entscheiden kann. Besser noch: Überlegen Sie doch einmal, ob es tatsächlich notwendig ist, daß Alkohol während des Dienstes getrunken wird.

Wenn Sie sich Gedanken über Ihre Wortwahl machen, überlegen Sie doch einmal, ob Sie sich nicht grundsätzlich Gedanken über die Frage

"Wie gehen wir miteinander um?"

machen sollten.

2.

Aufgaben des BHS

Das betriebsinterne Hilfesystem (BHS) besteht aus dem

- Arbeitskreis Sucht in der Finanzbehörde und dem
- hauptamtlichen Suchtberater.

Jeder Beschäftigte der Finanzbehörde hat die Möglichkeit und das Recht, den Suchtberater oder ein Mitglied des Arbeitskreises bei Fragen zur Suchtproblematik in Anspruch zu nehmen.

Das BHS gibt Hilfestellung bei Fragen zur Wiedereingliederung und führt die entsprechenden Gespräche mit den Suchtkranken, mit den Kolleginnen und Kollegen, mit den Vorgesetzten, mit den Dienststellenleitern; mit dem Personalrat, mit dem familiären Umfeld (Partner, Kinder) usw.

Eine Liste der Mitglieder des BHS ist als Anlage beigefügt.

Und jetzt: **Fragen Sie uns !**

3. Selbsthilfegruppe

Neben den internen Hilfeangeboten gibt es selbstverständlich auch externe Angebote. Das BHS hält Informationsmaterial mit Adressen und Telefonnummern bereit.

Die Hauptsäule im Umgang mit Suchtproblemen sind die Selbsthilfegruppen, die sich nicht nur an die Kranken wenden, sondern gleichermaßen Möglichkeiten der Information bieten für Angehörige und Kollegen.

Auf Wunsch besteht die Möglichkeit, auch innerbetrieblich in der Finanzbehörde eine Selbsthilfegruppe zu installieren. Bei Bedarf wenden Sie sich bitte an das BHS. Von hier werden dann die notwendigen organisatorischen Schritte in Angriff genommen.

