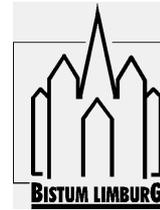


# **Dienstanweisung**

**an alle Dienstvorgesetzten im  
Bischöflichen Ordinariat sowie in den  
zugeordneten Einrichtungen**

**für den Umgang  
mit suchtkranken und suchtge-  
fährdeten  
Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern  
des Bistums Limburg**



## **Präambel**

Diese Dienstanweisung regelt den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Suchtmittel im Sinne dieser Dienstanweisung sind Alkohol, psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe. Der Konsum von Suchtmitteln im privaten Bereich der Beschäftigten ist nur insofern Gegenstand dieser Dienstvereinbarung, als er die Einhaltung der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen beeinträchtigt.

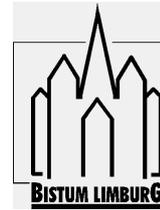
Diese Dienstanweisung gilt für alle Beschäftigten einschließlich der leitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Bischöflichen Ordinariates, des Diözesansynodalamtes und des Offizialates des Bistums Limburg einschließlich aller ihnen zugeordneten Dienststellen und Einrichtungen.

### **Ziele der Dienstanweisung**

- die Gesundheit und den Arbeitsplatz der Beschäftigten erhalten,
- die Sicherheit am Arbeitsplatz erhöhen,
- die Beschäftigten bei einem verantwortungsbewussten Gebrauch von Genussmitteln und Medikamenten, die bewusstseins- und verhaltensändernd wirken, unterstützen,
- den Beschäftigten, die Probleme mit Suchtmitteln haben, rechtzeitig geeignete Hilfen anbieten,
- die Gleichstellung von suchtgefährdeten - und suchtkranken Beschäftigten mit anderen Kranken sicherstellen und einer Abwertung oder Diskriminierung der Betroffenen entgegenwirken,
- eine Gleichbehandlung aller betroffenen Beschäftigten hinsichtlich der Hilfeangeboten und dienstrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Folgen gewährleisten,
- Vorgesetzten und Beschäftigten suchtmittelspezifische Richtlinien und Handlungsvorlagen und die Bewältigung von Konflikten an die Hand geben.

### **Grundsätzliche Feststellungen zur Suchtmittelproblematik**

Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist rechtlich als eine Krankheit anerkannt. Danach richten sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik aus. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit haben Vorrang gegenüber disziplinarischen Maßnahmen. Neben individuellen sind auch betriebliche Faktoren, wie z. B. Konflikte am Arbeitsplatz, psychischer und physischer Stress, betriebliche Einstellungen und Sitten zum Suchtmittelgebrauch und das Verhalten der Kollegen und Kolleginnen und Vorgesetzten bei Suchtmittelproblemen von Beschäftigten (Co-Abhängigkeit) als suchtfördernde bzw. aufrechterhaltende Bedingungen einzubeziehen (psychosozialer Ansatz). Die Suchtmittelgefährdung und –abhängigkeit bedarf einer Diagnose und einer ambulanten oder stationären Behandlung im Therapieverbund (Psychosoziale Beratungs- und Behandlungsstellen, Fachkliniken und Selbsthilfegruppen). Beschäftigte, die sich für eine suchtmittelfreie Lebensweise entschieden haben, genießen die Unterstützung des Betriebes. Ein Rückfall nach oder während einer Suchttherapie gehört zum Krankheitsbild einer Suchterkrankung und wird daher entsprechend behandelt.



## 1. Aufgabe des Vorgesetzten

Jeder Vorgesetzte trägt Verantwortung dafür, dass von seinen Beschäftigten während der Arbeit keine Gefahr durch Suchtmittelkonsum ausgeht.

Darüber hinaus erbringt eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter, die oder der Suchtmittel konsumierte, nicht die arbeitsvertraglich vereinbarte Leistung. Der Vorgesetzte muss im Einzelfall entscheiden, ob eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter wegen Suchtmittelkonsum vom Arbeitsplatz entfernt oder von der Arbeit suspendiert werden muss. Er hat im Rahmen seiner Fürsorgepflicht und je nach Grad des Rauschzustandes entweder für ärztliche Behandlung, beaufsichtigte Unterbringung im Betrieb oder für den gesicherten Nach-Hause-Weg der betroffenen Person zu sorgen und kann bei Nicht-Handeln bei einem evtl. daraus entstehenden Unfall von der Unfallversicherung in Regress genommen werden.

Im Rahmen der unter 2. aufgeführten Interventionskette führt der Vorgesetzte eines oder mehrere Gespräche.

Langjährige Erfahrungen im Bereich des Arbeitslebens zeigen, dass der sinnvollste Weg für ein abgestuftes Vorgehen eine sogenannte **Interventionskette** ist:

## 2. Interventionskette / Hilfsangebote

### 2.1 Intervention (Gespräch)

(Teilnehmer: Betroffene u. unmittelbare Vorgesetzte)

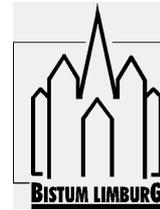
Beim Eindruck einer möglichen Suchtgefährdung führt der unmittelbare Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit der oder dem betroffenen Beschäftigten. Inhalt dieses und der folgenden Gespräche ist das beanstandete Verhalten, die Vermutung eines zugrunde liegenden Suchtproblems und der Hinweis auf eine Suchtberatungsstelle, die ortsnahe der beiliegenden Liste zu entnehmen ist. Für den Fall, dass sich das Verhalten innerhalb von 4 - 6 Wochen nicht ändert, wird ein zweites Gespräch angekündigt. Die MAV ist rechtzeitig über den Termin des Gespräches zu informieren und hierzu einzuladen.

### 2.2 Intervention (Gespräch)

(Teilnehmer: Betroffene, unmittelbare Vorgesetzte, Abteilungsleiter, Stabsstelle Arbeitsrecht)

Ändert sich das Verhalten der oder des Betroffenen nicht, so wird das weitere Gespräch unter Einbeziehung der Abteilungsleiter und der Stabsstelle Arbeitsrecht geführt. Die oder der Beschäftigte wird aufgefordert, sich von der Suchtberatungsstelle beraten zu lassen. Es wird durch die oder den Abteilungsleiter ein Protokoll gefertigt, das unter Verschluss zu halten ist. Die MAV ist rechtzeitig über den Termin des Gespräches zu informieren und hierzu einzuladen.

### 2.3 Intervention (Gespräch)



(Teilnehmer: Betroffene, unmittelbare Vorgesetzte, Abteilungsleiter, Stabsstelle Arbeitsrecht)

Bleibt die oder der Betroffene auffällig oder wird sie oder er nach einer Abstinenzphase wieder rückfällig, ist innerhalb von 4 - 6 Wochen ein weiteres Gespräch zu führen.

Weitere Konsequenzen werden angekündigt wie z. B.:

- Beibringen einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Fehltag an

Die oder der Beschäftigte erhält die Auflage, sich innerhalb von zwei bis vier Wochen mit der Suchtberatungsstelle in Verbindung zu setzen. Erfüllt sie oder er diese Auflage nicht, so wird ihr oder ihm angekündigt, dass sie oder er eine Abmahnung erhält. Die MAV ist rechtzeitig über den Termin des Gespräches zu informieren und hierzu einzuladen.

## **2.4 Intervention (Gespräch)**

(Teilnehmer: Betroffene, unmittelbare Vorgesetzte, Abteilungsleiter, Dezernent, Stabsstelle Arbeitsrecht, Familie\*)

Wird die oder der Betroffene wieder auffällig, findet innerhalb von zwei bis vier Wochen eine weitere Unterredung 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.

Ein Vermerk über dieses Gespräch wird in der Personalakte aufgenommen. Die MAV ist rechtzeitig über den Termin des Gespräches zu informieren und hierzu einzuladen.

## **2.5 Intervention (Gespräch)**

(Teilnehmer: Betroffene, Abteilungsleiter, Dezernent, Stabsstelle Arbeitsrecht)

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

Die oder der Beschäftigte wird aufgefordert, sich innerhalb einer Woche zu einer Therapie zu entschließen, da sonst die Kündigung eingeleitet wird.

Es erfolgt die zweite Abmahnung mit Kündigungsandrohung. Die MAV ist rechtzeitig über den Termin des Gespräches zu informieren und hierzu einzuladen.

## **2.6 Intervention (Abschließendes Gespräch und Einleitung der Kündigung)**

Ist die oder der Betroffene nach Ablauf dieser Frist immer noch nicht bereit, Hilfe anzunehmen, wird die im fünften Gespräch angedrohte Konsequenz, die Kündigung, eingeleitet. Das gleiche gilt, wenn die Maßnahmen erfolglos geblieben sind. Die MAV ist rechtzeitig über den Termin des Gespräches zu informieren und hierzu einzuladen.

Alle an einer Interventionskette Beteiligten unterliegen der Schweigepflicht Dritten gegenüber.

## **3. Prinzip der Interventionskette**

## Orientierungshilfe zur Interventionskette

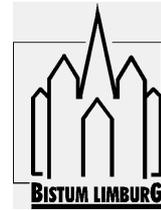
Zeit	Stufe	Beteiligte	Hilfsangebote	Maßnahmen
	1)	Betroffene unm. Vorgesetzte MAV	Hinweis auf Suchtberatung	Vertrauliches Gespräch
4-6 Wo.				
	2)	Betroffene unm. Vorgesetzte Abteilungsleiter Stabs. Arbeitsrecht MAV	Hinweis auf - Selbsthilfegruppen - Beratungsstellen - Suchtberatung	Vertrauliches Gespräch (Protokoll) Ankündigung von Kon- sequenzen
4-6 Wo.				
	3)	Betroffene unm. Vorgesetzte Abteilungsleiter Stabs. Arbeitsrecht MAV	Auflage innerhalb von 2 Wochen zur Beratungs- stelle zu gehen	mündliche Ermahnung Androhung von Konse- quenzen
2-4 Wo.				
	4)	Betroffene unm. Vorgesetzte Abteilungsleiter Dezernent Stabs. Arbeitsrecht Familie* MAV	Auflage innerhalb von 2 Wochen zur Suchtbera- tung zu gehen	Konsequenz: Vermerk in der Personalakte, 1. Abmahnung
2-4 Wo.				
	5)	Betroffene Abteilungsleiter Dezernent Stabs. Arbeitsrecht MAV	Auflage sich innerhalb einer Woche zur Thera- pie entschließen	2. Abmahnung mit An- drohung der Kündigung
1 Wo.				
	6)	Betroffene Dezernent Stabs. Arbeitsrecht MAV		Kündigung

\*) nur auf Wunsch der oder des Betroffenen

## 4. Rückfall

Erleidet eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter nach begonnener Therapie einen Rückfall, so ist auf der letztbeschrittenen Stufe der Interventionskette vor der Therapie neu an zu setzen.

## 5. Wiedereinstellung



Bewerben sich entlassene Beschäftigte, die durch ärztliches Zeugnis nachweisen, dass sie innerhalb eines Jahres nach rechtlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Entwöhnungsbehandlung abgeschlossen haben und gegenwärtig als abstinent anzusehen sind, um eine Wiedereinstellung, so wird diese Bewerbung im gleichen Dezernat gegenüber einer anderen Bewerbung, bei gleicher Eignung, bevorzugt berücksichtigt.

## **6. Schlussbemerkungen**

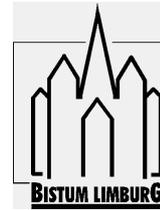
Die Gespräche zielen darauf ab, die Beschäftigten zu motivieren, etwas gegen ihr Suchtproblem zu unternehmen und Hilfe in Anspruch zu nehmen. Sie sind daher stets mit einem Hilfsangebot zu verbinden.

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

Limburg, den 24. Juni 2005

---

Dr. Günther Geis  
Generalvikar



## **Anlage**

### **Hinweise zur Gesprächsführung im Rahmen der Interventionskette**

#### **GESPRÄCHSVORBEREITUNG**

Folgende Fragen sollten Sie sich vor den Gesprächen 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 die Kollegin oder der Kollege reagieren? Suchtmittelkonsum
5. Wie können Sie sich verhalten, damit es nicht zu einem „Schlagabtausch“ kommt, Sie sich aber auch nicht „einwickeln“ lassen?
6. Welche konkreten Hilfsangebote können Sie der Kollegin oder dem Kollegen machen?

#### **FAKTEN SAMMELN / TERMINSETZUNGEN**

Sammeln Sie hieb- und stichfeste Fakten über Häufigkeit, Schwere, Zeitpunkte und Auswirkungen des Suchtmittelmissbrauchs. Notizen entkräften einsfallreiche Ausreden.

Gespräche können nur geführt werden, wenn die oder der Beschäftigte nüchtern ist.

#### **MIT AGGRESSIONEN RECHNEN**

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

#### **URSACHEN ERGRÜNDEN**

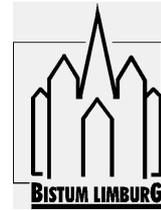
Rechnen Sie auch mit Klagen über alle möglichen persönlichen Schwierigkeiten. Die oder der Beschäftigte spricht dann über die Ursachen ihres oder seines Suchtmittelkonsums und macht diese für ihr oder sein Verhalten verantwortlich.

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

#### **SUCHTMITTELKONSUM IST EINE KRANKHEIT**

Erklären Sie der oder dem Beschäftigten, dass Suchtmittelkonsum eine Krankheit ist, deren man sich nicht zu schämen braucht und die behandelt werden kann. Diagnostizieren Sie aber die Beschäftigte oder den Beschäftigten nicht als Suchtmittelkonsument, denn dadurch erhöhen Sie nur die Abwehrhaltung. Die oder der Beschäftigte weiß selbst am besten, ob sie oder er suchtmittelgefährdet ist oder nicht.

Denken Sie daran: Die oder der Suchtkranke muss trotz ihrer oder seiner Erkrankung ihre oder seine Selbstachtung wahren können.



## **MIT TIPS VORSICHTIG UMGEHEN**

Moralisierende Belehrungen sowie Ratschläge und Hinweise „sich doch zusammenzureißen“ und z.B. „doch weniger zu trinken“, bringen erfahrungsgemäß wenig. Die oder der suchtmittelkranke Beschäftigte hat wahrscheinlich oft genug versucht, weniger zu konsumieren. Suchtmittelabhängige sind nicht in der Lage, ihren Konsum „über den Kopf“ zu steuern.

## **KEINE VERSPRECHUNGEN HINNEHEMEN**

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

## **VERHALTENSÄNDERUNG FORDERN**

Machen Sie der oder dem Beschäftigten klar, dass das jetzige Verhalten nicht länger hingenommen werden 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 Vereinbarung und Auflagen auch kontrollieren, und führen Sie solche Kontrollen auch tatsächlich durch.

## **HILFSANGEBOTE UNTERBREITEN**

Bieten Sie konkrete Hilfe an und überprüfen Sie deren Wahrnehmung. Die oder der Beschäftigte muss merken, dass diese Hilfen ernst gemeint sind. Lob für grundsätzlich richtiges Handeln erhöht die Bereitschaft, sich auch Kritik anzuhören.