

U N I K A S S E L



ARBEITSKREIS
SOZIALE PROBLEME AM ARBEITSPLATZ

Herausgeber: Der Präsident der Universität Kassel
Inhalt und Gestaltung: Evelyn Errichiello
2. überarbeitete Auflage

Inhalt

Zur Einführung	1
Vorwort	2
Gesundheitsförderung an der Uni Kassel - eine umfassende Aufgabe	3
Suchtprävention - vorbeugen ist besser als heilen!	5
Vom Genussmittel zum Suchtmittel Suchtmittel am Arbeitsplatz - ein Problem der Uni Kassel?	
Hilfe ist möglich	7
Suchtmittelabhängigkeit - eine Krankheit? Interview mit dem Sozialberater	
Ansprechpartner in der Uni Kassel	10
Vereinbarung "Betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention sowie Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke"	12

4. Treten weitere Probleme am Arbeitsplatz auf, wird dem/der Betroffenen von der Personalabteilung eine Abmahnung erteilt. Diese Abmahnung ist in Gegenwart eines/einer Beraters/Beraterin nach eigener Wahl des/der Betroffenen sowie einem/einer Vertreter/in des Personalrates in einem Gespräch zu erläutern.
5. Ändert der/die Betroffene innerhalb von vier Wochen nach der ersten Abmahnung sein/ihr Verhalten nicht, erfolgt eine letzte Abmahnung mit Kündigungsandrohung für den Fall der Wiederholung des Fehlverhaltens. Ändert der/die Betroffene sein/ihr Verhalten und überwindet er/sie die Suchtkrankheit, erfolgt eine volle Rehabilitation.
6. Bedienstete, die eine Therapie erfolgreich abgeschlossen haben, werden bei ihrer Wiedereingliederung unterstützt. Ihnen wird ihr früherer oder sofern dies aus therapeutischer Sicht angezeigt, oder aus personalwirtschaftlichen bzw. rechtlichen Gründen notwendig ist, ein vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.
7. Lehnt der/die Betroffene trotz letzter Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und verändert er/sie sein/ihr Verhalten nicht, erfolgt die Kündigung. Bei Beamten werden die erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.
8. Kann ein/e ehemalige/r Bedienstete/r binnen eines Jahre nach seiner/ihrer Entlassung oder Zuruhesetzung nach Durchführung einer stationären Langzeittherapie zu einer abstinenten Lebensweise finden - glaubhaft gemacht durch ärztliches Zeugnis des Berufsgenossenschaftlichen Arbeitsmedizinischen Dienstes - wird er/sie, soweit er/sie es selbst wünscht, bei seiner/ihrer Wiedereingliederung in die GhK unterstützt. Ihm/ihr wird sein/ihr früherer oder vergleichbarer Arbeitsplatz angeboten.
9. Wird ein/e Betroffene/r innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss einer Therapie rückfällig, ist wie unter Punkt 3ff zu verfahren.

X. Schlussbestimmungen

1. Die Dienstvereinbarung wird zunächst für eine Laufzeit von 3 Jahren abgeschlossen und tritt nach der Unterzeichnung in Kraft. Sie verlängert sich jeweils um ein weiteres Jahr, wenn sie nicht unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten zum 31.12. des jeweiligen Jahres gekündigt wird. Sie kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden.
2. Jede/r Bedienstete erhält eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung.

Kassel, den 13.7. 1994

Universität
Gesamthochschule Kassel
- Der Präsident -

Der Personalrat der GhK
Vorsitzende

gez. Brinckmann¹

gez. Errichiello

¹ Präsident bzw. Personalratsvorsitzende zum Zeitpunkt des Abschlusses der Vereinbarung

Nicht nur gute Lehre und Forschung sind Aufgabe der Universität, nicht nur gute Dienstleistungen in Information, Technik und Verwaltung - auch das Bemühen um eine persönlichkeits- und gesundheitsförderliche Arbeitssituation für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört zu unseren Aufgaben. Dabei geht es nicht nur um Arbeitsplätze, die alle Anforderungen des Arbeitsschutzes erfüllen, um eine Arbeitsumwelt, von der möglichst geringe Gefahren für Leben und Gesundheit ausgehen; es geht auch um Prävention, um soziale Probleme und ebenso um persönliche Schwierigkeiten, die in die Arbeit hineinwirken, durch sie ausgelöst werden und eine gedeihliche Kooperation und Aufgabenerfüllung beeinträchtigen können.

Die mit dem Personalrat abgeschlossene "Vereinbarung über betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention sowie Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke", die ich allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern hiermit übergebe, ist Ausdruck dieser personalpolitischen Verantwortung. Angesichts der uns allen geläufigen Gefahr von Suchtmitteln, angesichts der Zahl von Abhängigen und angesichts der negativen Wirkungen von Suchtmittelkonsum nicht nur für die Betroffenen selbst, sondern auch für unsere Institution und ihre Leistung ist es unsere gemeinsame Aufgabe, vorzubeugen, zu helfen, zu beraten und schließlich auch personalrechtliche Maßnahmen umzusetzen.

Aufklärungsarbeit durch Schulung, Bereitstellung von Beratungs- und Hilfsangeboten sowie Unterstützung bei der Beseitigung krankheitsauslösender Probleme, das ist das Spektrum, in dem die Uni Kassel ihren präventiven Beitrag leisten kann. Bei dieser Prävention, mehr noch bei der Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke sind wir darauf angewiesen, dass ein Klima entsteht, in dem offen über diese Problematik - also etwa Alkohol am Arbeitsplatz oder suchtbedingtes Fehlverhalten bei der Arbeit - gesprochen werden kann, in dem niemand sich ausgegrenzt fühlen muss.

Die vielfältigen Beratungsangebote, die kontinuierliche kooperative Arbeit des Arbeitskreises "Soziale Probleme am Arbeitsplatz", die Schulung von Vorgesetzten, all dies sind Maßnahmen, mit denen die Erwartung verbunden ist, dass von Suchtproblemen direkt oder indirekt Betroffene diese auch annehmen. Ein Stufenplan soll sicherstellen, dass frühzeitig Hilfe angeboten wird, soll aber auch konsequent gewährleisten, dass die Annahme solcher Angebote erfolgt oder dass sich die Betroffenen auf andere Weise mit ihrer Situation aktiv auseinandersetzen. Zielvereinbarungen, Fristen, schriftliche Abmahnung und Kündigungsandrohung sind Schritte, die die Rehabilitation konsequent unterstützen und auch den Arbeitsplatz sichern sollen.

Diese Dienstvereinbarung ist ein Beitrag zu einem umfassenderen Konzept der Personalentwicklung. Sie bedarf zu ihrer Umsetzung der Mithilfe auf vielen Ebenen. Allen, die sich in diesem wichtigen Bereich bereits engagiert haben, und all denen, die an der Umsetzung aktiv beteiligt sind, darf ich im Namen der Universität und aller ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter danken.

Prof. Dr. Hans Brinckmann¹
Präsident

¹ Präsident der Universität zum Zeitpunkt der Erstellung der Broschüre

Nach langen und zähen Verhandlungen mit der Dienststellenleitung wurde eine Dienstvereinbarung über betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention sowie Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke an der Uni Kassel abgeschlossen. Für den Personalrat stand von Anfang an im Vordergrund, möglichst krankheitsauslösende Probleme im Arbeitsumfeld zu verhindern und damit vorbeugend zu wirken. Für Kolleginnen und Kollegen mit einer Suchterkrankung stellt diese Dienstvereinbarung in einem festgelegten Stufenplan verbindliche Hilfen zur Verfügung, welche die Gesundheit der betroffenen Kolleginnen und Kollegen wiederherstellen und auch bei längerer Therapie den Arbeitsplatz erhalten sollen. Voraussetzung dafür ist allerdings deren Bereitschaft zur Mitarbeit und zur Selbsthilfe, da sonst kein langfristiger Erfolg zu erwarten ist. Der Erhalt des Arbeitsplatzes war für den PR eine elementare Bedingung, da dieser ein stabilisierendes Element ist und die Chance für eine völlige Gesundung wesentlich verbessert.

Wichtig bleibt aber, dass bereits in einer frühen Phase einer entstehenden Suchterkrankung von den Betroffenen der Mut und die Kraft gefunden wird, die dann vorhandenen (auch gegenüber der Hochschulleitung) streng vertraulichen Hilfs- und Gesprächsmöglichkeiten zu nutzen. Dafür stehen neben dem externen Suchtberater Herrn Baumann u. a. die in dieser Broschüre vorgestellten Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung, welche als Sozialhelferinnen und Sozialhelfer ausgebildet werden. Die Vorgesetzten tragen im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht eine besondere Verantwortung und sind durch ein entsprechendes Weiterbildungsprogramm auf diese wichtige Aufgabe vorbereitet.

Ich hoffe, dass die Chancen und Möglichkeiten dieser Vereinbarung genutzt werden und dies zu einer Verbesserung der Gesundheitssituation bei Suchterkrankungen unserer Bediensteten führt. Suchtprävention und Suchthilfe sind aus Sicht des Personalrates allerdings nur ein Schritt im wichtigen Gesamtkomplex von Gesundheitsförderung (z.B. Optimierung der Arbeitssicherheit/Umgang mit Gefahrstoffen/Erhalt oder Entwicklung eines positiven Arbeitsklimas), dem noch größeres Gewicht in der Arbeit mit der Vereinbarung gegeben werden muß. Gesundheitsförderung sollte darüber hinaus eingebettet sein in ein Konzept der Personalentwicklung (z.B. Entwicklung moderner Arbeitsstrukturen/Weiterbildung der Bediensteten für neue Arbeitsanforderungen/Ausstattung entsprechender Arbeitsplätze).

Ein Anfang ist also gemacht, aber es bleibt noch vieles zu tun. In einer Zeit des schnellen Wandels sind weitere Vereinbarungen notwendig. Der Personalrat ist bereit für diese wichtigen Schritte.

Helmut Thiel¹
PR-Vorsitzender

¹ Personalratsvorsitzender zum Zeitpunkt der Erstellung der Broschüre

IX. Stufenplan

1. Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass Verhaltensauffälligkeiten oder nachlassende Arbeitsleistung eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum stehen, so führt er/sie mit ihm/ihr ein vertrauliches Gespräch hierüber. Der/die Vorgesetzte zeigt Wege zur Hilfe auf. Gleichzeitig wird dem/der Betroffenen mitgeteilt, dass bei fortgesetzter Auffälligkeit die Personalabteilung eingeschaltet werden wird. Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Notiz gefertigt, lediglich der Zeitpunkt des Gesprächs wird festgehalten.
2. Bleibt der/die Betroffenen trotz dieses Gesprächs auffällig, wird ein weiteres Gespräch mit ihm/ihr geführt, über das ein Protokoll zu fertigen ist. Das Protokoll ist von der/dem Vorgesetzten unter Verschluss zu nehmen. An dem Gespräch nehmen neben dem/der Betroffenen die/der Vorgesetzte und eine Vertreterin/ein Vertreter des Personalrates teil. Auf Wunsch des/der Betroffenen ist eine Person seines/ihrer Vertrauens hinzuzuziehen. Ziel des Gesprächs ist, dem/der Betroffenen die bei unverändertem Verhalten zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren. Der/die Betroffene wird aufgefordert, sich an die unter Ziff. IV genannte Beratungsstelle zu wenden.
3. Tritt keine Besserung ein, ist spätestens nach zwei Monaten ein drittes Gespräch unter dem Gesichtspunkt zu führen, entsprechende Hilfsangebote zwingend zu machen.

Es nehmen teil:

- der/die unmittelbare Vorgesetzte, ggf. der/die nächst höhere Vorgesetzte
- der/die Leiter/in der Personalabteilung oder dessen/deren Vertreter/in
- ein Mitglied des Personalrates/der Jugendvertretung, ggf. der/die Vertrauensmann/Vertrauensfrau der Schwerbehinderten
- ein/e Berater/in für Suchtprobleme nach Wahl des Betroffenen.

Es ist eine Vereinbarung mit dem/der Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten zu schließen. Dem/der Betroffenen können Auflagen gemacht werden.

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Der/die Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen. Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Der/die unmittelbare Vorgesetzte ist verpflichtet zu prüfen, ob der/die Betroffene die Vereinbarung einhält. Er/sie hat über weitere Probleme am Arbeitsplatz bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung unverzüglich die Personalabteilung zu unterrichten.

Die Beobachtung soll sich längstens über einen Zeitraum von sechs Monaten erstrecken.

sundheitsförderung und Suchtprävention innerhalb der Universität miteinander zu verbinden. Er berät über die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Gestaltung der betrieblichen Gesundheitsförderung/Suchtprävention.

VI. Sozialhelferinnen/Sozialhelfer

Es werden nach Bedarf freiwillige Sozialhelferinnen/Sozialhelfer für die Suchtberatung und -hilfe ausgebildet. Die Ausbildungskosten trägt die Hochschule. Die Ausbildung und die Arbeit der Sozialhelferinnen/Sozialhelfer erfolgt auf nebenamtlicher Basis. Sie arbeiten in dieser Funktion nicht weisungsgebunden. Die konkreten Rahmenbedingungen für den betrieblichen Einsatz werden vom Arbeitskreis festgelegt.

Die Aufgaben der Sozialhelferinnen/Sozialhelfer beziehen sich auf die Unterbreitung von Hilfsangeboten für Betroffene und das soziale Umfeld. Sie haben an den Teambesprechungen der Sozialhelferinnen/Sozialhelfer teilzunehmen.

VII. Vorgesetzte

Die Vorgesetzten sind durch ihre besondere Verantwortung für die Gesunderhaltung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Qualität der Arbeit gehalten, dafür Sorge zu tragen, dass u.a. suchtmittelgefährdeten oder -kranken Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteil wird.

Sie sind im Rahmen der Fürsorgepflicht und der Verantwortlichkeit für die Arbeitssicherheit auch dafür verantwortlich, dass bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche mit den betroffenen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern geführt werden.

Um diesen Aufgaben nachkommen zu können, bietet die Hochschule Weiterbildungsveranstaltungen an, die Kenntnisse über die Wahrnehmung und Deutung suchtmittelmissbrauchsbedingter Verhaltensweisen sowie Kenntnisse über die Gesprächsführung mit Betroffenen und zur Konfliktbewältigung vermitteln. Im Rahmen ihrer Weisungsbefugnis macht die Hochschulleitung die Teilnahme an den Weiterbildungsmaßnahmen verbindlich.

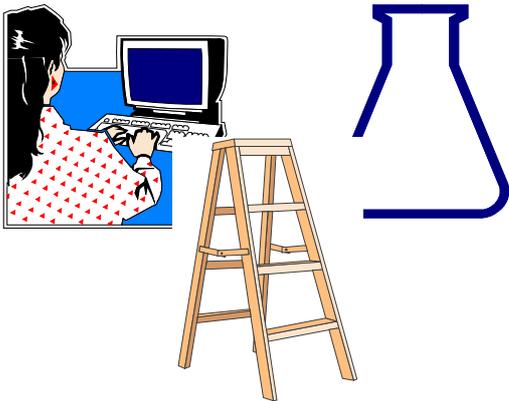
VIII. Schweigepflicht

Sozialhelferinnen/Sozialhelfer sowie die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Sozialberatung und der Suchthilfe unterliegen gegenüber Dritten der absoluten Schweigepflicht und dürfen von der Hochschule nicht als Zeugen bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen Streitigkeiten benannt werden. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Tätigkeit. Die betroffenen Personen sind hierauf schriftlich zu verpflichten. Schriftliche Aufzeichnungen sind unter Verschluss zu halten.

„Ziel der Vereinbarung ist die Gesundheit der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu erhalten, krankheitsauslösenden Problemen entgegenzuwirken und Suchtgefahren vorzubeugen die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstbetrieb zu gewährleisten....“

Die Uni Kassel mit ihrem breiten Fächerspektrum, ihren vielen kleinen Einheiten - Fachbereichen, Instituten, Fachgebieten etc. - beherbergt unzählige unterschiedliche Berufsgruppen mit sehr unterschiedlichen Arbeitsanforderungen und Belastungen. Hinzu kommt noch die einer Hochschule eigene Hierarchiestruktur, die ebenfalls Probleme mit sich bringen kann.

Elektrikerinnen, Verwaltungsbeamte, Schreinerinnen, Kraftfahrer, Architektinnen, Techniker, Sekretärinnen, Professoren, Chemikerinnen, Bibliothekare, Hausmeisterinnen, Drucker, Mechanikerinnen, Elektroniker, Mathematikerinnen, Biologen, Pädagoginnen, Landwirte, Glasbläserinnen, Künstler, Gärtnerinnen, Fremdsprachensekretäre, techn. Zeichnerinnen, Telefonisten, Verwaltungsangestellte, Musiker, Programmierer...



Durch regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen sollen Probleme der Ergonomie und der Arbeitssicherheit aufgespürt werden und Maßnahmen zur Beseitigung eingeleitet werden. Unterstützt wird die Uni Kassel hierbei von Sicherheitsingenieuren und Arbeitsmedizinern. Außerdem gibt es von den Bereichen benannte Sicherheitsbeauftragte, die entsprechend geschult werden, um Problemen und Gefahren auf die Spur zu kommen.

Beim Umgang mit gefahrgeneigten Stoffen, bei dauernder Tätigkeit am Bildschirm usw. sind regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen, deren Kosten die Uni Kassel trägt, wesentlicher Bestandteil präventiver Gesundheitsförderung.



4 Gesundheitsförderung - eine umfassende Aufgabe



Einseitige Belastungen, wie z.B. überwiegend sitzende Tätigkeiten, können nicht allein durch ärztliche Behandlung und ergonomisch eingerichtete Arbeitsplätze ausgeglichen werden. Die Teilnahme an den Angeboten im Rahmen der innerbetrieblichen Weiterbildung und des allgemeinen Hochschulsports kann hier sinnvolle Unterstützung sein.

“Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamthochschule Kassel steht in Konfliktsituationen und bei persönlichen Problemen die Psychosoziale Beratungsstelle für Beratungsgespräche zur Verfügung. Die dort geführten Gespräche unterliegen selbstverständlich - auch gegenüber dem Arbeitgeber - der Schweigepflicht.”

Wo Menschen zusammen leben oder arbeiten, gibt es Konflikte. Unbearbeitet können sie jedoch Auswirkungen auf die Gesundheit und damit auf die Arbeitsfähigkeit haben. Nicht alle Probleme lassen sich ohne fremde Hilfe bewältigen. Deshalb macht die Uni Kassel Beratungs- und Schulungsangebote.



Nicht nur technische und ergonomische Probleme können gesundheitliche Belastungen bringen. Auch Arbeitsorganisation und Führungsverhalten der Vorgesetzten können zur Unzufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen. In diesem Sinne leisten Schulungsangebote für Führungskräfte einen wichtigen Beitrag zur Erweiterung deren sozialer Kompetenz.

III. Sozialberatung

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Gesamthochschule Kassel steht in Konfliktsituationen und bei persönlichen Problemen die Psychotherapeutische Beratungsstelle¹ für Beratungsgespräche zur Verfügung. Die dort geführten Gespräche unterliegen selbstverständlich - auch gegenüber dem Arbeitgeber - der Schweigepflicht.

IV. Suchthilfe

Die Suchthilfe wird von der Dienststelle durch Inanspruchnahme externer Institutionen sichergestellt. Hierfür stellt die Dienststelle im Rahmen ihrer Möglichkeiten die räumlichen und sächlichen Ressourcen zur Verfügung.

Die präventiven Aufgaben der Suchtberatung richten sich an alle Beschäftigten. Sie umfassen Maßnahmen zur Information und Aufklärung sowie Anregungen zur Reduzierung suchtfördernder Arbeitsbedingungen.

Die Beratung von suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern soll die Krankheitseinsicht und Therapiemotivation sowie die individuelle Kompetenz im Umgang mit der Suchtproblematik fördern.

Alle Hilfsangebote können nur Hilfe zur Selbsthilfe sein und zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der/des Betroffenen beitragen.

V. Arbeitskreis Soziale Probleme am Arbeitsplatz

In dem Arbeitskreis sind vertreten:

- die Leiterinnen/Leiter der Personal- und Organisationsabteilung,
- die/der Beauftragte der in Anspruch genommenen externen Institution,
- eine Vertreterin/ein Vertreter der psychotherapeutischen Beratungsstelle,
- eine Vertreterin/ein Vertreter des Personalrats,
- eine Vertreterin/ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung,
- die/der für die innerbetriebliche Weiterbildung zuständige Referentin/Referent der Kontaktstelle für wissenschaftliche, künstlerische und berufliche Weiterbildung²,
- eine fachkundige Wissenschaftlerin/ein fachkundiger Wissenschaftler des Fachbereichs Sozialwesen,
- betriebliche Sozialhelferinnen/Sozialhelfer.

Weitere Personen oder Funktionsträger können zu bestimmten Themenbereichen hinzugezogen werden. Der Arbeitskreis tagt nach Erfordernis, mindestens halbjährlich. Der Arbeitskreis soll dazu beitragen, die verschiedenen Arbeitsfelder zur Ge-

¹ jetzt: Psychosoziale Beratungsstelle

² Die Weiterbildung des Hochschulpersonals ist seit April 1997 organisatorisch dem Aufgabenbereich Personalentwicklung in der Personalabteilung zugeordnet.

**Vereinbarung zwischen
dem Präsidenten und dem Personalrat
der Universität Gesamthochschule Kassel¹
über
betriebliche Gesundheitsförderung und Suchtprävention
sowie Hilfe für Suchtgefährdete und Suchtkranke**

I. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter der Universität Gesamthochschule Kassel, die in einem Dienst-, Arbeits-, oder Berufsausbildungsverhältnis stehen.

II. Zielsetzung

Ziel der Vereinbarung ist

- die Gesundheit der Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter zu erhalten, krankheitsauslösenden Problemen entgegenzuwirken und Suchtgefahren vorzubeugen,
- den Betroffenen ihre Arbeitsplätze zu erhalten,
- die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstbetrieb zu gewährleisten,
- Hilfsangebote für Suchtgefährdete und Süchtige verbindlich bereitzustellen,
- besonderes Verständnis für die Problematik des Suchtmittelmissbrauchs zu vermitteln und durch Schulungsmaßnahmen den Kenntnisstand der Bediensteten im Umgang mit Suchtproblemen zu erhöhen,
- ein Interventionsverfahren bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten festzulegen und
- ein für alle Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter überschaubares und einheitliches Verfahren betreffend arbeitsrechtlicher Konsequenzen sicherzustellen.

Präsident und Personalrat erwarten von **allen** Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern

- die Aufklärung anzunehmen und weiterzugeben,
- unbeschadet der Verpflichtung gem. § 38 UVV aus Gründen der Gesunderhaltung und der Arbeitssicherheit auf den Konsum von Suchtmitteln während der Dienstzeit zu verzichten und Kolleginnen und Kollegen nicht zum Suchtmittelkonsum zu animieren,
- Probleme des Suchtmittelmissbrauchs nicht zu bagatellisieren.
- Präsident und Personalrat fordern von den direkt Betroffenen, die Hilfsangebote anzunehmen.

¹ Die Dienstvereinbarung wurde vor der Namensänderung der Universität Kassel abgeschlossen

“Ziel der Vereinbarung ist besonderes Verständnis für die Problematik des Suchtmittelmissbrauchs zu vermitteln und durch Schulungsmaßnahmen den Kenntnisstand der Bediensteten im Umgang mit Suchtproblemen zu erhöhen.....Präsident und Personalrat erwarten von allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Aufklärung anzunehmen und weiterzugeben....Probleme des Suchtmittelmissbrauchs nicht zu bagatellisieren...”

Vom Genussmittel zum Suchtmittel

“Es ist bekannt seit alters her, wer Sorgen hat, hat auch Likör”, stellte Wilhelm Busch fest. Aber auch bei freudigen, gesellschaftlichen und geschäftlichen Ereignissen: Alkohol ist in unserer Gesellschaft immer dabei.

Den Alkohol zu verteufeln, zu tabuisieren oder gar zu verbieten, käme Don Quijotes Kampf gegen die Windmühlen gleich.

Die Unterscheidung, ob eine Droge als legal oder illegal angesehen wird, sagt nichts über den Grad ihrer Gefährlichkeit, über ihr Mißbrauchspotential aus. Eine Jahrtausende alte Tradition bewirkt eine gewisse Sicherheit im Umgang mit einem Suchtmittel, kann jedoch nicht verhindern, dass der einzelne im Umgang mit einer Droge abhängig wird.

Es soll hier nicht dem Horrorbild des heruntergekommenen Säufers das des glücklichen Mineralwassertrinkers gegenübergestellt werden.

Auf einem Bein kann man nicht stehen - Brüderschaft trinken - zum Wohl - in vino est veritas - Verdauungsschnaps - trink, trink, Brüderlein trink - wenn das Wasser im Rhein goldner Wein wär' - halb besoffen ist rausgeschmissenes Geld - das Fell versaufen

Unterschiedliche Kulturen haben unterschiedliche Drogen. Unsere KULTURDROGE ist der Alkohol.

Mit 2,5 Millionen stellen die Alkoholabhängigen dabei die größte Gruppe, gefolgt von 1,5 Millionen Tablettenabhängigen. Diese hohe Zahl der Alkoholabhängigen muß auch nicht verwundern, steht die Bundesrepublik (zusammen mit Frankreich) doch weltweit an erster Stelle des Pro-Kopf-Verbrauchs an Alkoholika.

Suchtprävention hat das Ziel, durch Aufklärungsarbeit die Folgen des Alkoholmissbrauchs zu verdeutlichen, um einen mündigen Umgang mit dem Konsum von Alkohol zu ermöglichen. Denn, der Übergang von Konsum zu Missbrauch und vom Missbrauch zur Abhängigkeit ist fließend. Er ist individuell verschieden, und somit kann eine Sicherheitsmenge, die verhindert, in die nächste Kategorie überzutreten, nicht definiert werden, es gibt sie nicht.

6 Suchtprävention - vorbeugen ist besser als heilen

Suchtmittel am Arbeitsplatz - ein Problem der Uni Kassel?

*“Präsident und Personalrat erwarten von **allen** Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern....unbeschadet der Verpflichtung gem. § 38 UVV aus Gründen der Gesunderhaltung und der Arbeitssicherheit auf den Konsum von Suchtmitteln während der Dienstzeit zu verzichten und Kolleginnen und Kollegen nicht zum Suchtmittelkonsum zu animieren ...”*

Weil Alkohol gesellschaftlich anerkannt ist, wird auch an vielen Arbeitsplätzen getrunken. Statistiken zufolge trinken etwa zwei Drittel der Arbeitnehmer gelegentlich oder gar täglich Alkohol während der Arbeitszeit.

Für die GhK würde dies bedeuten, daß etwa 120 Beschäftigte alkoholkrank sind.

Alkoholkonsum während der Arbeitszeit wirkt sich negativ aus, wobei der eher unauffällige Konsum von Medikamenten und anderen legalen Drogen auch nicht aus dem Blick geraten darf.

Versuchen Sie einmal, bei einer betrieblichen Feier den angebotenen Alkohol abzulehnen. Das ist gar nicht so einfach. Man ist schnell im Rechtfertigungszwang, abgestempelt zum Spielverderber oder gar zur Memme. Frauen sieht man das schon eher nach.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass, gleich dem Anteil an der Gesamtgesellschaft, auch unter den Beschäftigten, unabhängig von Status- und Berufsgruppen, ein Anteil von ca. 5% Alkoholabhängigen zu finden ist.

Unter Alkoholeinfluss

- sinkt die Arbeitsleistung,
- steigt das Sicherheitsrisiko,
- verschlechtert sich das Arbeitsklima.

Arbeitskreis “Soziale Probleme am Arbeitsplatz”

Der Arbeitskreis “Soziale Probleme am Arbeitsplatz” soll dazu beitragen, die verschiedenen Arbeitsfelder zur Gesundheitsförderung und Suchtprävention miteinander zu verbinden. Grundsätzliche Fragestellungen beantwortet er genauso gern wie er Anregungen entgegennimmt. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind:

Kontaktstelle Sozialberatung

Neben der konzeptionellen Beratung des Arbeitskreises “Soziale Probleme am Arbeitsplatz”, Durchführung von Schulungen, Ausbildung der betrieblichen Sozialhelfer etc. steht der Sozialberater, Herr Baumann, zur vertraulichen Beratung von betroffenen Suchtkranken, von deren Kolleginnen und Kollegen sowie auch Vorgesetzten zur Verfügung, ohne dass das betriebliche Interventionsverfahren nach dem Stufenplan der Vereinbarung in Gang gesetzt wird.

Psychosoziale Beratungsstelle

Konflikte in Arbeitsbereichen, persönliche, familiäre Probleme etc. können die Gesundheit belasten und auch zu Suchtmittelmissbrauch und/oder -abhängigkeit führen. Deshalb leistet das Beratungsangebot der Psychosozialen Beratungsstelle einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung und Suchtprävention und steht allen Angehörigen der Uni Kassel für vertrauliche Gespräche zur Verfügung.

Betriebliche Sozialhelfer

Die zentrale Aufgabe der betrieblichen Sozialhelfer ist, betroffenen Kolleginnen und Kollegen als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen. Sie werden nicht von sich aus tätig (sie decken Probleme nicht auf), sondern sie werden angesprochen: von den Betroffenen selbst, von deren Kolleginnen und Kollegen sowie von Vorgesetzten. Ihre Arbeit erfolgt vertraulich.

**Wir sind Anlaufstelle für soziale Probleme am Arbeitsplatz**

- ⇒ Wir sind Ansprechpartner für Betroffene.
- ⇒ Wenden Sie sich an uns bei sozialen Problemen am Arbeitsplatz wie z.B. Suchtabhängigkeit bzw. –gefährdung.
- ⇒ Wir hören zu, informieren, beraten und unterstützen.
- ⇒ Hierbei ist die absolut vertrauliche Behandlung Ihrer Probleme für unser Team selbstverständlich.

Wir sehen unsere Hauptaufgabe in der Gesundheitsförderung aller Angehörigen der Uni Kassel. Im Einzelfall wird es deshalb nötig sein, belastende Arbeitsbedingungen anzusprechen und nach Möglichkeiten einer positiven Gestaltung zu suchen. Die Einbeziehung der sozialen Rahmenbedingungen sehen wir als wichtige Aufgabe im Rahmen von Vorsorgemaßnahmen an.

Suchtmittelabhängigkeit - eine Krankheit?

Alkoholkonsum gilt gesellschaftlich als "normal", und "normal" ist, wer nicht auffällt. Auffällig sind demnach ca. 5% Abstinenzler sowie 5% Abhängige, denen 90% "Normkonsumenten" gegenüberstehen. Die Aussenseitergruppen fallen aus der Norm.

Abhängige werden mit den Bemerkungen "Da muß man sich halt zusammenreißen und mit dem Trinken aufhören, wenn man es nicht mehr verträgt. Wer das nicht schafft, ist wilensschwach oder labil" kommentiert.

Abstinenzler werden weithin als "verknöcherte Gesundheitsfanatiker" angesehen, die einem ohnehin nicht ganz geheuer sind.

Nach dieser weitverbreiteten Vorstellung ist Sucht allein dem Willen unterworfen. Aber das Gegenteil ist der Fall: Der Abhängige befindet sich in einem Teufelskreis und braucht in der Regel Hilfe. Er leugnet lange Zeit seine Abhängigkeit vor sich selbst und anderen. Diese mangelnde Einsicht ist ein wesentliches Merkmal der Abhängigkeit.

"...Präsident und Personalrat fordern von den direkt Betroffenen, die Hilfsangebote anzunehmen..."

Abhängige behalten auch in einem fortgeschrittenen Krankheitsstadium lange die Entscheidungsfreiheit. Die Abhängigkeit entbindet sie nicht von ihrer Verantwortung. Sie selbst bestimmen entscheidend, ob sich die Krankheit weiterentwickelt oder ob sie sich behandeln lassen. Hilfestellungen und Maßnahmen müssen hier anknüpfen.

Über die Betroffenen reden - anstatt mit ihnen, Probleme vertuschen - anstatt aufdecken, Betroffene aus falsch verstandener Kollegialität schützen - anstatt sie zur Verantwortung zu ziehen, solches Verhalten wird als **Co-Alkoholismus** bezeichnet. Es verstärkt und verlängert den Krankheitsweg und verhindert Behandlungsbereitschaft.

Interview mit dem von der Uni Kassel beauftragten externen Sozialberater, Herrn Baumann, Leiter der Suchtberatungs- und Behandlungsstelle des Diakonischen Werk Kassel-Stadt, -Land und Kaufungen

1. Herr Baumann, Sie sind als externer Sozialberater von der Uni Kassel hauptsächlich dafür engagiert, um Hilfestellung für Betroffene zu leisten, damit sie sich einer Behandlung unterziehen. Wie sieht diese Hilfestellung aus Ihrer Sicht aus?

Es ist ein Teil meines Vertrages, Beratungsgespräche mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Universität zu führen, sei es, dass sie gefährdet, sei es, dass sie suchtmittelabhängig sind. Bei Beginn einer Beratung geht es darum, dass mein Gesprächspartner selbst erkennt, ob er Suchtmittel mißbraucht, oder ob er bereits abhängig geworden ist. Und es geht auch darum, wie der Betroffene in die jeweilige Situation hineingeraten ist, welche Umstände im Bereich des sozialen Umfeldes dabei eine Rolle gespielt haben. Daraufhin kann ich die angemessene Art des Hilfsangebotes vorstellen und, wenn es sein muss und wenn der Betroffene es will, auch eine Therapievermittlung durchführen. Dabei verfolge ich das Prinzip, dass ein Therapieprozess innerhalb der Hochschule initiiert werden kann und muss, dass sie aber außerhalb der Arbeitsstelle, also außerhalb der Hochschule, durchgeführt werden sollte. Das Beratungsangebot richtet sich darüber hinaus auch an diejenigen in der Hochschule, die mit einem Suchtmittelproblem konfrontiert sind. Dies können Kollegen oder Kolleginnen sein, die helfen wollen, oder auch eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter, in deren Verantwortungsbereich ein Suchtproblem aufgetreten ist.

2. Oft wird gesagt, dass man Süchtigen nicht helfen könne. Sie sind langjährig erfahren in der Suchtarbeit. Wie sehen Sie das?

Ich bin in der Tat seit 15 Jahren in der Suchtkrankenhilfe tätig und sage vor diesem Hintergrund: Natürlich ist es möglich, süchtigen Menschen zu helfen! Wir haben heute ein ausgeformtes Repertoire von unterschiedlichen Hilfsangeboten, von Beratung über ambulante Therapie bis zu stationären Entwöhnungstherapien, die von Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern finanziert werden und ständig einer Qualitätskontrolle unterzogen sind. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass bei der Auswahl der Hilfsangebote die Interessen und Wünsche der Betroffenen im Vordergrund stehen. Und dass der Betroffene im Therapieprozess auch mitarbeiten will, auch wenn er das für sich zunächst als unmöglich ansieht. Gegen den Willen des Betroffenen ist Hilfe und Therapie nicht möglich. Oft erleben sich Suchtmittelabhängige aber in einer solch verzweifelten Situation, dass sie sich selbst nicht zutrauen, diese verändern zu können. Hier ist auch die Ursache dafür zu sehen, dass Abhängige oft sagen, sie seien nicht abhängig und hätten die Situation "unter Kontrolle". Gerade deshalb ist es wichtig, dass Abhängige Unterstützung in ihrem sozialen Umfeld finden, von den Menschen, die mit ihnen zu tun haben, sei es privat, sei es dienstlich. Sehr oft kommt es vor, dass Suchtmittelmissbrauch von Kolleginnen und Kollegen verheimlicht oder gedeckt wird. Und damit unterstützt wird. Manchmal wird sogar animiert. Es ist äußerst wichtig, dass Abhängige im Arbeitsumfeld Unterstützung finden, wenn sie etwas gegen ihre Abhängigkeit tun. Wenn dabei Fragen auftauchen, helfe ich gerne, Antworten zu finden.

Wichtig für Kolleginnen und Kollegen:

- Suchtmittelmissbrauch nicht unterstützen
- nicht animieren
- bei Problemen nicht wegschauen
- wenn nötig: sich Unterstützung holen

3. Der Stufenplan, der wesentlicher Bestandteil der Vereinbarung ist, kann auf den ersten Blick Angst machen, dort ist ja sogar die Rede von Kündigung. Ist ein so hartes Vorgehen nötig?

Ich bezeichne diese Vorgehensweise, die in der Vereinbarung umrissen ist, nicht als hart, sondern als konsequent. Der Betroffene hat in jeder einzelnen Stufe die Chance, sein beanstandetes Verhalten zu ändern. Wenn er dieses will, aber nicht schafft, sind in der Vereinbarung Hilfsangebote vorgesehen.

Vorgesetzte sind nach dem Stufenplan verpflichtet, Hilfe in jeder Stufe anzubieten. Konsequenzen im disziplinarrechtlichen Sinne können dann - und nur dann - eingeleitet werden, wenn der Betroffene sein Verhalten nicht ändert und Hilfsangebote nicht annehmen will.

Es geht für die Vorgesetzten darum, dass sie das Verhalten des betroffenen Mitarbeiters, der betroffenen Mitarbeiterin, möglicherweise durch Suchtmittelmissbrauch oder -abhängigkeit bedingt, nicht billigen und nicht tolerieren. Sie müssen allerdings gleichzeitig deutlich machen, dass sie den Mitarbeiter, wenn dieser etwas verändern will, dabei unterstützen. Der Vorgesetzte muss Hilfe und Konsequenz verbinden und er muss dieses schrittweise tun. Die einzelnen Schritte sind in der Vereinbarung beschrieben. D.h., er darf nicht gleich mit "Kanonen auf Spatzen schießen". Er darf aber auch nicht abwarten, bis ein Suchtmittelmissbrauch oder -abhängigkeit eines Mitarbeiters soweit fortgeschritten ist, dass nur noch drastische disziplinarische Maßnahmen in Frage kommen. Somit ist der Stufenplan auch ein Schutzelement für die Betroffenen, denn nach dem Stufenplan kann niemand ernsthaft wegen eines Suchtmittelmissbrauchs oder -abhängigkeit belangt werden, der nicht vorher mehrere Chancen zur Bewältigung bekommen hat.

Verantwortung der Vorgesetzten ist:

- Suchtmittelkonsum nicht tolerieren, nicht ignorieren, sondern ansprechen
- Hilfe anbieten
- Konsequenz sein (Stufenplan anwenden)
- Sich (fach)kundig machen

4. Können Sie bereits von Erfolgen Ihrer Arbeit an der Uni Kassel berichten?

Seit 2 1/2 Jahren übe ich diese beratende Tätigkeit aus. Mir ist bewusst und ich habe es zu Beginn der Tätigkeit auch gesagt, dass es für Betroffene, gerade in ihrem Arbeitsumfeld, sehr schwierig ist, zu ihrer Problematik zu stehen. Da spielt Scham eine große Rolle, meist auch Angst vor disziplinarischen Maßnahmen. Und diese Angst ist ja generell im Arbeitsleben nicht unbegründet.

Es war also deshalb wichtig, zusätzlich zu den Beratungs- und Hilfsangeboten für betroffene Hochschulangehörige zunächst eine innerbetriebliche Infrastruktur für Hilfsangebote zu schaffen. Dies ist weitgehend geschehen.

Für die wenigen Stunden, die ich pro Woche in der Uni Kassel zur Verfügung habe, bin ich also mit dem Stand des Erreichten durchaus zufrieden. Allerdings konnten zunächst "nur" Hilfsangebote und die dazu notwendige Infrastruktur erarbeitet werden; Prävention, also vorbeugende Arbeit, müsste in der nächsten Zeit stärker in den Mittelpunkt gerückt werden.

- **In jeweils zweitägigen Fortbildungen wurden Vorgesetzte der GhK in bisher acht Gruppen zu jeweils 16 Teilnehmern darin geschult, Symptome, die auf eine Abhängigkeit hindeuten können, zu erkennen und Gespräche mit Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in besonders schwierigen Situationen - und Gespräche mit Abhängigen sind besonders schwierig - führen zu können.**
- **Die Ausbildung von Sozial Helfern an der GhK ist etwa zur Hälfte vollzogen; sieben Frauen und Männer der GhK werden in einer Dauer von sieben 2-tägigen Seminaren über zweieinhalb Jahre hinweg darin ausgebildet, als betriebliche Helfer bei Sucht und sozialen Problemen am Arbeitsplatz helfend eingreifen und beraten zu können.**
- **Der Arbeitskreis "Soziale Probleme am Arbeitsplatz", den ich fachlich berate, arbeitet konsequent und engagiert.**

Die Vereinbarung lebt davon, wie engagiert sie auf allen Ebenen der Hochschule umgesetzt wird. Im Arbeitskreis, in der Vorgesetztenschulung und gerade in der Helferausbildung habe ich sehr viele engagierte Hochschulangehörige kennengelernt, so dass ich sicher bin, dass die Vereinbarung weiter Schritt für Schritt umgesetzt wird, und - ich will es so ausdrücken - die Ziele der Vereinbarung im Bewusstsein der Hochschule verankert werden.