

# **DIENSTVEREINBARUNG**

## **ÜBER DEN UMGANG MIT SUCHTMITTELPROBLEMEN**

und die Einleitung von unterstützenden Maßnahmen für suchtgefährdete und -abhängige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Philipps-Universität Marburg.

### **Präambel**

Der Personalrat der Philipps-Universität Marburg und der Präsident der Philipps-Universität Marburg tragen mit dieser Dienstvereinbarung, die auf der Grundlage des § 113 Abs. 2 Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG) in Verbindung mit § 74 Abs. 1 HPVG geschlossen wird, der Erkenntnis Rechnung, dass Suchtabhängigkeit Krankheit ist. Grundsätzlich soll mit dieser Dienstvereinbarung den Betroffenen die individuelle Ausschöpfung aller therapeutischen Möglichkeiten eröffnet werden, um ihre Sucht zum Stillstand zu bringen. Alle mit der Umsetzung dieser Dienstvereinbarung befassten Personen unterliegen der Schweigepflicht. Die Verletzung dieser Pflicht wird gemäß § 203 StGB mit einer Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit einer Geldstrafe geahndet.

### **I. Geltungsbereich**

Diese Dienstvereinbarung gilt für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter; sie gilt auch für Auszubildende, für Beamtinnen und Beamte sowie Beamtenanwärterinnen und Beamtenanwärter sowie für Drittmittelbeschäftigte und wissenschaftliche Hilfskräfte. Bei suchtbedingter Verletzung von Dienstpflichten werden entsprechend arbeitsrechtliche oder beamtenrechtliche (disziplinarrechtliche) Konsequenzen angekündigt bzw. eingeleitet.

### **II. Allgemeines**

- (1) Diese Dienstvereinbarung soll als Handlungsanweisung dienen und
  - Suchtgefährdeten und Suchtabhängigen Hilfe anbieten,
  - eine Gleichbehandlung aller Betroffenen hinsichtlich der erforderlichen Maßnahmen sicherstellen,
  - besonderes Verständnis für die Problematik "Suchtprobleme am Arbeitsplatz" vermitteln und dadurch die Zusammenarbeit im Interesse der Beschäftigten fördern und
  - die Arbeitssicherheit gewährleisten bzw. erhöhen.
- (2) Die Durchführung der Dienstvereinbarung wird gewährleistet durch Inanspruchnahme einer externen Institution – im folgenden Beratungsstelle genannt – sowie der Arbeitsgruppe Sucht. Diese Arbeitsgruppe besteht aus fünf bis sieben Personen, die vom

Personalrat aus dem Kreis seiner Mitglieder oder der Nachrücker entsandt werden. Falls Jugendliche betroffen sind, wird die Arbeitsgruppe um ein Mitglied der JAV erweitert, bei Schwerbehinderten wird der Schwerbehindertenvertreter eingebunden. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werden für die Sitzungen sowie für die Betreuungsgespräche von ihrer sonstigen Tätigkeit freigestellt. Zu den Beratungen der Arbeitsgruppe können der Leiter der Personalabteilung und der Leiter des Arbeitsmedizinischen Dienstes hinzugezogen werden. Die Dienststelle stellt die räumlichen und sachlichen Ressourcen zur Verfügung.

(3) Die Beratungsstelle hat gegenüber Suchtgefährdeten und Suchtabhängigen die Aufgabe,

- Hilfsmöglichkeiten für Suchtgefährdete und Suchtabhängige aufzuzeigen,
- Hilfe bei der Einleitung therapeutischer Maßnahmen anzubieten
- Hilfe nach erfolgter ambulanter oder stationärer Therapie zu geben und
- Beratungs- und Motivationsgespräche anzubieten.

(4) Die Philipps-Universität Marburg trägt zur Aufklärung von Vorgesetzten und Kolleginnen und Kollegen auf allen Ebenen bei, indem sie angemessene und gezielte Schulung und Information durchführt. Sie wird dabei durch die Beratungsstelle unterstützt.

Die Philipps-Universität Marburg erwartet von ihren Bediensteten zur Erfüllung dieser Dienstvereinbarung

- Schulungs- und Informationsveranstaltungen anzunehmen und entsprechend umzusetzen,
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zum Suchtmittelkonsum zu verleiten,
- auffälliges Verhalten von Kolleginnen und Kollegen, das suchtbedingt zu eigener Gefährdung oder zu Gefährdung anderer führt, einer Person des Vertrauens der Arbeitsgruppe nach Ziffer 2 mitzuteilen und
- Probleme des Suchtmittelmissbrauchs nicht zu verharmlosen.

(5) Die Philipps-Universität Marburg erwartet von den Betroffenen, dass sie die Hilfsangebote annehmen bzw. bei Nichtannahme die arbeitsrechtlichen Konsequenzen tragen, die im folgenden Katalog (Stufenplan) geschildert sind.

Unbeschadet des nachstehenden Stufenplans hat die oder der Vorgesetzte im Falle einer Eigengefährdung oder der Gefährdung anderer gegebenenfalls unter Hinzuziehung des Betriebsärztlichen Dienstes festzustellen, dass die betroffene Person nicht dienstfähig ist.

### III. Besondere Bestimmungen für Schwerbehinderte

Bei Schwerbehinderten sind das SchwbG, insbesondere § 25, Abs. 2, und der Fürsorgeerlass für schwerbehinderte Angehörige des Öffentlichen Dienstes in der jeweils geltenden Fassung Bestandteil dieser Dienstvereinbarung.

#### IV. Stufenplan

##### 1. Erste Stufe - Kritikgespräch

- (1) 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.

Wird dem unmittelbaren Vorgesetzten durch einen begründeten Verdacht bekannt, dass eine in seinem Verantwortungsbereich beschäftigte Person ihre Arbeits- bzw. Dienstpflichten aufgrund des Missbrauchs von Suchtmitteln vernachlässigt oder nicht ordnungsgemäß erfüllt, führt sie oder er hierüber mit der betroffenen Person ein erstes Gespräch. Im Einzelfall hat die/der Vorgesetzte unbeschadet dieser Dienstvereinbarung die Pflicht, auch gemäß den Regelungen der Unfallverhütungsvorschriften (UVV) "Allgemeine Vorschriften" (GUV 0.1.), § 38 "Genuss von Alkohol", zu handeln. Dies bedeutet, dass alle Mitglieder der Universität nicht mit Arbeiten beschäftigt werden dürfen, wenn sie infolge Alkoholgenusses oder anderer berauschender Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen.

- (2) Eine Beeinträchtigung der Arbeits- bzw. Dienstpflichten liegt vor, wenn die betroffene Person infolge des Genusses von Suchtmitteln insbesondere
- a) im Reaktionsvermögen nachlässt,
  - b) fehlerhaft arbeitet,
  - c) teilweise oder völlig außerstande ist, Leistungen zu erbringen,
  - d) den Arbeitsfrieden stört,
  - e) durch ihr Verhalten Unfälle begünstigt oder verursacht oder
  - f) häufige Einzelfehlzeiten, besonders nach Wochenenden und Feiertagen hat.
- (3)
- a) In diesem Gespräch werden gegenüber der betroffenen Person die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch vermutet wird. Die oder der Vorgesetzte hat die Verpflichtung, das Verhalten der betroffenen Person zu beobachten und sie hiervon zu unterrichten.
  - b) Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen; weder werden Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte.
  - c) Die Dienstvereinbarung und das Merkblatt "Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz" wird ausgehändigt und erläutert.
  - d) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und/oder Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

Hierfür ist ein Zeitraum von vier bis sechs Wochen vorgesehen.

## 2. Zweite Stufe - Kontaktgespräch mit Protokoll

- (1) Ist nach Ablauf von vier bis sechs Wochen im suchtbedingten Verhalten der betroffenen Person keine positive Veränderung festzustellen, führt die/der unmittelbare Vorgesetzte ein zweites Gespräch mit ihr. An diesem Gespräch nimmt der Mitarbeiter der Suchtberatung teil. Die betroffene Person hat das Recht, ein Mitglied der Arbeitsgruppe Sucht bzw. ein sonstiges Personalratsmitglied als Person ihres Vertrauens hinzuzuziehen. Dieses Mitglied unterstützt die betroffene Person auch im weiteren Verfahren.
- (2) Die betroffene Person wird aufgefordert, ihr Verhalten zu ändern; sie erhält den Hinweis, dass die oder der unmittelbare Vorgesetzte künftig verstärkt auf ihr Arbeitsverhalten achten wird.
- (3) Die betroffene Person wird aufgefordert, sich an eine Fachstelle für Suchtberatung zu wenden. Hilfe und Unterstützung durch die Vorgesetzten sowie durch die Arbeitsgruppe Sucht wird zugesichert. Die betroffene Person wird darauf hingewiesen, dass arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen von der Dienststelle ergriffen werden müssen, wenn von den Hilfsangeboten kein Gebrauch gemacht wird und keine positiven Veränderungen in ihrem Arbeitsverhalten eintreten.
- (4) Das Gespräch wird vom Vorgesetzten protokolliert und verbleibt beim Vorgesetzten. Der Betriebsärztliche Dienst wird darüber informiert, dass ein Gespräch geführt wurde. Der Betroffene erhält eine Kopie.
- (5) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und/oder Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

Hierfür ist ein Zeitraum von einem Monat vorgesehen.

## 3. Dritte Stufe - Kritikgespräch mit Vereinbarungen und Hilfsangeboten in dem Personaldezernat

- (1) Bleibt die betroffene Person nach Ablauf von zwei Monaten auffällig bzw. tritt keine Besserung ihres Verhaltens ein, so ist davon auszugehen, dass sie Suchtprobleme hat. Dieses dritte Gespräch unter der Beteiligung des Personaldezernenten folgt ein Monat nach dem zweiten Gespräch. Es wird daher unter dem Gesichtspunkt zu führen sein, Folgen einer Therapieunwilligkeit aufzuzeigen und nachdrücklich auf die krankheitsbedingten Fehlleistungen hinzuweisen.
- (2) Nach Erläuterung der weiteren in diesem Stufenplan vorgesehenen Maßnahmen wird die betroffene Person aufgefordert, innerhalb von vier Wochen einen Gesprächstermin bei einer Fachstelle für Suchtberatung (Adressenliste siehe Merkblatt) zu vereinbaren. Empfiehlt die Fachstelle der betroffenen Person, einen Arzt aufzusuchen, so ist sie verpflichtet, dieser Empfehlung nachzukommen. Ein Personalratsmitglied, gegebenenfalls ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung, der Betriebsärztliche Dienst und der Personaldezernent nehmen an dem Gespräch teil.

- (3) Zur Begutachtung von gesundheitlichen Schäden ist die betroffene Person möglichst durch den Personaldezernenten aufzufordern, den "Betriebsärztlichen Dienst" aufzusuchen. Wiederholungsuntersuchungen sind vorzusehen, die Termine bestimmt der Betriebsärztliche Dienst.
- (4) Feststellung der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten:  
Der Personaldezernent hat jeweils nach Ablauf von vier Wochen nach diesem Gespräch zu prüfen, ob die betroffene Person eine Suchtberatungsstelle aufgesucht hat. Hierüber hat die betroffene Person den schriftlichen Nachweis von einer Fachstelle für Suchtberatung zu erbringen.
- (5) Das Gespräch wird vom Vorgesetzten protokolliert und aufbewahrt.
- (6) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und/oder Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.
- (7) Wenn keine schriftlichen Nachweise vorgelegt werden, folgt Stufe 4.

Hierfür ist ein Zeitraum von vier Wochen vorgesehen.

#### 4. Vierte Stufe - Mündliche Ermahnung - Erteilung von Auflagen

- (1) Vier Wochen nach dem Kritikgespräch (3. Stufe) ist im Beisein eines Vertreters des Personalrates die betroffene Person vom Personaldezernenten zu befragen, welche Schritte sie tatsächlich eingeleitet hat. Soweit der Aufforderung nicht nachgekommen wurde, wird bei fortgesetzter Auffälligkeit der betroffenen Person von dem Personaldezernenten eine mündliche Ermahnung ausgesprochen. Es wird eine Aktennotiz über diese mündliche Ermahnung angefertigt, von der betroffenen Person unterzeichnet und in die Personalakte aufgenommen. Individuell werden mit dieser Ermahnung Auflagen (Inanspruchnahme von ärztlicher Hilfe / Besuch einer Fachstelle für Suchtberatung / Änderung des Fehlverhaltens) verbunden. Die oder der Vorgesetzte ist verpflichtet, dem Personaldezernenten über das weitere Verhalten der betroffenen Person Bericht zu erstatten.
- (2) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein. Die Aktennotiz über die mündliche Ermahnung wird bei positiver Entwicklung nach einem Jahr aus der Personalakte entfernt.

## 5. Fünfte Stufe - Erste Abmahnung

- (1) Verletzt die betroffene Person aufgrund ihres Suchtverhaltens weiterhin ihre Arbeitspflichten und folgt sie nicht der Empfehlung, ambulante Behandlung bei einer Fachstelle für Suchtberatung (Adressen siehe Merkblatt) aufzunehmen, führt spätestens innerhalb eines Monats nach der mündlichen Ermahnung der Personaldezernent zusammen mit dem bereits beteiligten Personenkreis ein weiteres Gespräch. Ergibt sich bei diesem Gespräch, dass keine Änderung eingetreten ist, wird die betroffene Person durch die Personalabteilung erstmals abgemahnt. Mit dieser Abmahnung wird die Beendigung des Arbeitsverhältnisses für den Fall angekündigt, dass die betroffene Person weiterhin ihre Arbeitspflichten suchtbedingt verletzt. Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen. Nach einer Verhaltensänderung entscheidet der Personaldezernent im Einvernehmen mit dem Personalrat über die Entfernung der ersten Abmahnung aus der Personalakte.
- (2) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

## 6. Sechste Stufe - Zweite Abmahnung

- (1) Hat sich die betroffene Person innerhalb eines Monats nach der ersten Abmahnung weder in ambulante oder stationäre Behandlung bei einer Fachstelle für Suchtgefahren begeben noch ihr Fehlverhalten geändert, wird ihr nach Rücksprache mit dem Suchtbeauftragten eine zweite Abmahnung erteilt, mit deutlichem Hinweis auf die unmittelbar bevorstehende Kündigung. Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen. Nach einer Verhaltensänderung entscheidet der Personaldezernent in Absprache mit dem Personalrat über die Entfernung der zweiten Abmahnung aus der Personalakte.
- (2) Das Verfahren endet, wenn die betroffene Person ihr Verhalten geändert und Hilfsangebote angenommen hat, ohne rückfällig geworden zu sein.

## 7. Siebte Stufe – Kündigung

Lehnt die betroffene Person trotz der erfolgten mündlichen Ermahnung und der beiden Abmahnungen zwei Wochen nach der zweiten Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und verletzt sie auch weiterhin ihre Arbeitspflichten, wird das Arbeitsverhältnis durch die Philipps-Universität Marburg beendet. Bei Beamtinnen und Beamten werden die erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen eingeleitet.

## **IV. Therapiebegleitung, Nachsorge und Rückfall**

- (1) Das von dem Betroffenen als Betreuer ausgewählte Mitglied der Arbeitsgruppe Sucht prüft nach Rücksprache mit dem Therapeuten und der betroffenen Person, ob ein Besuch während der Therapie wünschenswert und therapiefördernd ist. Soweit die

betroffene Person und der Therapeut zustimmen, werden Vorgesetzter und Arbeitskolleginnen oder Arbeitskollegen die betroffene Person während der Therapie besuchen. Für diese Besuchsfahrt wird das dienstliche Interesse anerkannt

- (2) Nach Abschluss der Therapie führen Mitglieder der Arbeitsgruppe mit der oder dem Vorgesetzten und dem Kollegenkreis am Arbeitsplatz ein Gespräch. Dieses Gespräch findet bereits vor dem Eintreffen der abstinenten Person statt und hat zum Ziel, diese bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen.
- (3) Die oder der Vorgesetzte muss dafür Sorge tragen, dass die betroffene Person nach Rückkehr aus der Therapie wieder im Kollegenkreis integriert und im Bemühen um lebenslange Abstinenz von allen akzeptiert wird.
- (4) In jedem Fall wird dem Betroffenen empfohlen, mindestens für die Dauer von zwei Jahren an einer Selbsthilfegruppe teilzunehmen und sich im Einzelfall auch einer weiterführenden ambulanten therapeutischen Behandlung zu unterziehen.
- (5) Nach einem ersten oder zweiten Rückfall setzt mindestens Stufe 4 dieser Dienstvereinbarung ein.
- (6) Können Betroffene nach ihrer Entlassung aus dem Arbeitsverhältnis zu einer abstinenten Lebensweise finden (nachweislich mindestens neun Monate), stellt die Philipps-Universität Marburg sie auf einer hierfür geeigneten Stelle zu den vor der krankheitsbedingten Kündigung geltenden Konditionen wieder ein.

#### **V. Laufzeit**

- (1) Diese Dienstvereinbarung wird für zwei Jahre abgeschlossen. Sofern diese Dienstvereinbarung nicht innerhalb von drei Monaten vor Ablauf dieser Frist von einer der Vertragsparteien gekündigt wird, verlängert sich ihre Laufzeit jeweils um ein weiteres Jahr.
- (2) Im Falle der Kündigung dieser Dienstvereinbarung gilt diese bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung, längstens jedoch ein Jahr, weiter.

Marburg, den 08.02.2001

Der Präsident  
i.V.

gez. Höhmann

( Höhmann )

Personalrat

gez. Löwer

( Löwer )

## Was soll ich tun?

### Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz

Der Konsum von Alkohol bildet einen selbstverständlichen Bestandteil unserer Gesellschaft und unserer Kultur. Wir nutzen ihn als Entspannungs- und Genussmittel, als Problemlöser, als Medizin, als "soziales Schmiermittel". Übersehen wird dabei oft, dass Alkohol auch ein Suchtpotential besitzt; mehr als 2,5 Millionen Menschen in der Bundesrepublik Deutschland sind alkoholabhängig, mehr als 40.000 Menschen sterben jährlich an den unmittelbaren Folgen ihres Alkoholkonsums.

Eine Alkoholabhängigkeit entwickelt sich in der Regel über **5 bis 10 Jahre** hinweg, sie ist eine chronische Krankheit mit tödlichem Verlauf. Gerade auch am **Arbeitsplatz** werden Menschen mit Abhängigkeitserkrankungen auffällig - sie kommen zu spät, sie fehlen häufig, sie sind unzuverlässig, labil und gereizt. Das Umfeld, die Kolleginnen und Kollegen, aber auch die Vorgesetzten fühlen sich im Umgang mit einem Suchterkrankten oft überfordert, hilflos und ohnmächtig. Obwohl etwa 5-7 % aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Betrieben suchtmittelabhängig sind, wird dieser Themenbereich eher totgeschwiegen, erhalten die Betroffenen nicht die fachlich notwendige Hilfe, um die Erkrankung zum Stillstand zu bringen. Auch arbeitsrechtliche und betriebswirtschaftliche Faktoren gilt es, im Auge zu behalten. So sind etwa 25 bis 30% aller Betriebs- und Wegeunfälle alkohol- und/oder medikamentenbedingt, liegt das Unfallrisiko bei einem Wert von nur 0,8 Promille bereits 4,5-fach über dem normalen Risiko.

Gerade weil die Situation für Mitarbeiter und Vorgesetzte so belastend ist, bedeutet es eine große Erleichterung, wenn es fachlich geschulte Ansprechpartner gibt, die Hilfestellung geben oder an kompetente Stellen weiter vermitteln können. Der Personalrat bietet in Form der *Betrieblichen Suchtberatung* Unterstützung im Umgang mit Suchtmittelerkrankungen. Mit einer Dienstvereinbarung, die für alle Bediensteten verbindlichen Charakter haben soll, hat er vorgegeben, wie im Falle einer Suchtmittelerkrankung zu verfahren ist. Sowohl Betroffene selbst als auch deren Kollegen und Vorgesetzte können sich vertrauensvoll an diese Stelle wenden, um über ihre Probleme zu sprechen.

**Helfen auch Sie Ihren betroffenen Kolleginnen und Kollegen. Schweigen Sie nicht, sprechen Sie die Problematik an. Wenn die Auffälligkeiten so groß geworden sind, dass sich die Personalabteilung einschaltet und eine Kündigung droht, ist die Entwicklung der Sucht schon so weit fortgeschritten, dass Hilfe kaum noch möglich ist. Wenden Sie sich an Ihre Personalvertretung, wenn Sie unsicher sind und Fragen haben. Wir haben geschulte Kollegen (freiwillige Suchtkrankenhelfer) die sich mit dieser Problematik auseinandergesetzt haben.**

**Wichtige Adressen und Telefonnummern:**

<b>Personalrat</b>	06421-28 26032
<u>Suchtkrankenhelfer im Personalrat</u> Martina Blanck-Lubarsch-Andrießen_ (Mittwoch und Donnerstag Nachmittag)  Jutta Stanzel	06421-28 25147 / 26487  06421-28 25272 / 25242
Betriebsärztlicher Dienst	06421-28 27025
<b>Beratungsstellen</b>	
Suchtberatung für Erwachsene Beratungsstelle der ev. Kirche Frankfurterstr. 35 35037 Marburg	06421-26033
Beratungsstelle des Blauen Kreuzes Wilhelmstr. 8 a 35037 Marburg	06421-23129
<b>Selbsthilfegruppen</b>	
Freundeskreis Marburg e.V. Frauenbergstr. 6 35039 Marburg	06421-46622
Anonyme Alkoholiker Georg-VoigtStr. 89 35039 Marburg	06421-12277

Weitere Adressen von Fachstellen und Selbsthilfegruppen sind beim Personalrat erhältlich.

## Verhalten der MitarbeiterInnen als Co-Alkoholiker

- **Zudecken - Verheimlichen - Leugnen**  
Versuch, den Alkoholmissbrauch/-konsum eines/r Kollegen zu "übersehen", sich neutral zu verhalten, zu verharmlosen
- **Scheinhilfen**  
Finanzielle Zuwendungen, Unterstützung bei betrieblichen Pflichten, frühzeitiges nach Hause Schicken, stundenlanges Anhören von Nöten und Ärgernissen
- **Problemsuche**  
Gemeinsames Suchen nach möglichen Problemen, die das Alkoholproblem verursacht haben könnten
- **Kumpanei**  
Wechselseitiges Verdecken von Problemen, wechselseitiges Benutzen der Schwäche des anderen
- **Linderung - Aufhebung des Leidensdrucks**  
Dem Betroffenen wird die Eigenverantwortung abgenommen
- **Distanzverlust**  
Verstrickung des Umfeldes in die Probleme des Betroffenen, das Umfeld wird in die Krankheitsgeschichte des Betroffenen mit hinein gezogen

## Betrieblicher Co-Alkoholismus

Gemeinsamkeiten:

<u>Abhängiger</u>	<u>Umfeld</u>
Verleugnen: Ich habe kein Problem	Verharmlosen: Wir sehen kein Problem
Rechtfertigen: Ich habe gute Gründe für mein Verhalten	Beschützen: Wir haben Verständnis für die Gründe
Kämpfen: Ich schaffe es alleine	Kontrollieren: Wir passen auf sie/ihn auf
Kapitulieren: Ich habe alles versucht. Ich gebe (mich) auf.	Kapitulieren: Wir haben alles versucht. Wir geben (sie/ihn) auf.

Betriebliche Co-Abhängigkeit ...  
... bedeutet: Suchtprobleme ...

- ... nicht ansprechen
- ... zudecken
- ... verharmlosen
- ... "übersehen"

**Wichtig dagegen ist die Erzeugung von konstruktivem Leidensdruck:**  
einerseits dem Betroffenen seine Lage deutlich vor Augen führen, aber ihm auch Möglichkeiten aufzeigen, wie er etwas verändern kann und ihm Hilfen anbieten  
andererseits konsequentes Verhalten, wenn er nicht bereit ist, diese Hilfe anzunehmen und etwas zu ändern

**Ziel:**

- Krankheitseinsicht fördern
- Bereitschaft zur Behandlung wecken