

# **Suchtprobleme am Arbeitsplatz Schule**

**Beratungs-  
und  
Fortbildungskonzept**

**Arbeitskreis  
Lehrerfortbildung  
„Schulische Suchtprävention“  
der  
Bezirksregierung Detmold**

12/12/2001

## **Impressum**

Auftrag

Lehrerfortbildung der Bezirksregierung Detmold

## **Autorenteam**

**Anton Budde**

Lehrerfortbildung der Bezirksregierung Detmold  
Dez. 45.6

**Claudia Englisch-Grothe**

Freiberufliche Dozentin für Kommunikation  
und Suchtprävention, Paderborn

**Peter Fröhlingsdorf**

Hauptschule Mastbruch, Paderborn

**Ulrich Greitens**

Johann-Conrad-Schlaun-Berufskolleg, Warburg

**Achim Lüker**

Hauptschule Petershagen, Petershagen

**Renate Preußner**

Grundschule Veltheim, Porta Westfalica

**Wilhelm Sannemann**

Sozialtherapeut, Klinik am Hellweg, Oerlinghausen

**Lothar Scheiblich**

Dietrich-Bonhoeffer-Berufskolleg, Detmold

**Jörg List**

Bezirksregierung Detmold, Dezernat 47

**Layout**

Anton Budde

**1. Auflage:**

12/12/2001

## **Inhaltsverzeichnis**

Präambel	4
<b>I. Beratungskonzeption</b>	
1. Intention der Autoren	5
2. Begründung	
2.1 „Betriebliche Suchtkrankenhilfe“ - eine Konzeption für Schule?	5
2.2. Schule braucht eine modifizierte Konzeption	6
2.3. Aktuelle Gesundheitsförderungskonzeption	7
3. Strukturbeschreibung der Konzeption	
3.1. Zielsetzung der Konzeption	7
3.2. Handlungsempfehlung	9
3.2.1. Interventionskette	10
3.3. Bedeutung der Interventionskette	11
3.3.1. für den Betroffenen	11
3.3.2. für die Schulaufsicht und Schulleitung	11
3.3.3. für den Personalrat	11
3.3.4. für den Lehrer des Vertrauens	11
3.3.5. für die „Suchtkrankenberater für Schulen“	11
<b>II. Fortbildungskonzeption</b>	
1. Implementierung	12
2. Allgemeine Zielsetzung	13
3. Themenfelder der Fortbildung	13
4. Methoden der Fortbildung	13
5. Fortbildungsevaluation	13
<b>III. Serviceleistungen der Suchtkrankenberater für Schulen „Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz Schule“</b>	13
<b>IV. Anhang Ansprechpartner</b>	14
<b>V. Anlage Handlungsempfehlung</b>	
<b>VI. Anlage psycho-soziale Einrichtungen</b>	19

# Suchtprobleme am Arbeitsplatz Schule

## Probleme benennen - Standpunkte finden - Lösungskonzepte anbieten

### Präambel

*Seriöse Schätzungen gehen davon aus, dass 5 – 7 % aller Beschäftigten in der Bundesrepublik alkoholkrank sind, 10% alkoholgefährdet. Hinzu kommen 1 - 2 % Medikamentenabhängige. Täglich sterben in Deutschland 5 Menschen an Drogenkonsum, 55 bis 60 Menschen an Alkohol und 300 Menschen an Nikotin und seinen Folgekrankheiten. Pro Jahr entstehen durch Alkoholabhängigkeit - beruhend auf Schätzungen - zwischen 35 und 80 Mrd. DM gesamtwirtschaftliche Kosten. Alkoholabhängige fehlen im Jahr ca. 16-mal häufiger und 1,5-mal länger als andere Arbeitnehmer. Außerdem bringen sie oft nur 70 % Arbeitsleistung und verursachen 3-mal mehr Unfälle. Diese Zahlen haben Gültigkeit für die Gesamtheit aller Berufszweigen. So trifft das Suchtproblem mit all seinen Auswirkungen genauso das „Unternehmen Schule“.*

*Große Wirtschaftsunternehmen haben unter dem Gesichtspunkt effizienter Betriebsführung mit unterschiedlichen Konzeptionen betrieblicher Suchtkrankenhilfe auf diese Situation reagiert. Sie haben effektive Hilfskonzepte erarbeitet mit dem Ergebnis erkennbarer Kosteneinsparungen und deutlich größerer Arbeitszufriedenheit.*

*Das „Unternehmen Schule“ setzt sich ebenso offensiv mit diesem Thema auseinander. Auch Schule bedarf entsprechender Konzepte, die einen verbindlichen Handlungsrahmen für alle an Schule Beteiligten enthalten müssen.*

Die Autoren weisen darauf hin, dass die Bezeichnung „Kollege“ u.a. aus Gründen der Lesbarkeit gewählt wurde, selbstverständlich sind Kolleginnen und Kollegen gemeint.

# I. Beratungskonzeption

## 1. Intention der Autoren

In jahrelanger Arbeit im Rahmen der Lehrerfortbildung auf verschiedenen Ebenen der „Schulischen Suchtprävention und Gesundheitsförderung“ wurden wir zunehmend mit Suchtproblemen von Lehrern konfrontiert. Gleichzeitig wurde insbesondere die Alkoholabhängigkeit von Lehrern von der Schulaufsicht, den Schulleitungen, der Eltern- und Schülerschaft problematisiert.

Handlungsunsicherheit bei der Problemlösung war auf der einen Seite bei Schulleitung und Kollegium und auf der anderen Seite beim betroffenen Kollegen selbst zu erkennen.

Besonderes Interesse signalisierte die Schulaufsicht für personen- und sachgerechte Handlungskonzepte.

Aus den o.g. Erfahrungen und Erkenntnissen leiten wir ab, dass auf der Basis des bestehenden rechtlichen Rahmens ergänzend und unterstützend ein Problemlösungskonzept entwickelt werden muss, das dem Betroffenen an seinem Arbeitsplatz Schule Chancen zur Gesundung und Reintegration bietet.

## 2. Begründung

### 2.1. „Betriebliche Suchtprävention“ - eine Konzeption für Schule?

Sind in Wirtschaftsunternehmen eindeutige Kosten festzustellen, die der Alkoholranke durch Minderleistung, Fehlzeiten, Fehlhandlungen verursacht, so bleibt die Frage für Schule, welche „Kosten“ durch den alkoholkranken Lehrer entstehen.

Sie sind sicherlich nicht so leicht messbar wie in einem Wirtschaftsunternehmen, liegen aber trotzdem auf der Hand:

- Minderleistungen,
- Fehlzeiten, die aufgrund von Alkoholismus und dessen Folgeerkrankungen entstehen,
- dadurch verursachte Mehrarbeit für Kollegen,
- diese Kollegen können wiederum erkranken aufgrund der erhöhten und immer wiederkehrenden Belastung.

Ein alkoholkranker Mitarbeiter ist immer ein „Störfaktor“ im Kollegium. Das führt für den verantwortlichen Vorgesetzten (Schulleiter und Schulaufsicht) zu Schwierigkeiten in der Personalführung.

Das Suchtproblem eines Lehrers bleibt Schülern und Eltern nicht verborgen. Dem Ansehen der Schule wird geschadet. Unterrichtsqualität wird gemindert, pädagogisches Handeln und Arbeiten ist in Frage gestellt, Unterrichtsausfall häuft sich, Klimaverschlechterung am Arbeitsplatz Schule ist die Folge.

Der betroffene Kollege leidet unter der Ausgrenzung durch das Kollegium aufgrund seiner Erkrankung. Das wiederum führt bei ihm zu zunehmendem Rückzug und damit zur Verschlimmerung seiner Probleme. Dieses Verhalten verlängert jedoch die Dauer der Abhängigkeit, weil in der Regel konstruktive, problemlösungsorientierte Handlungsstrategien fehlen.

In diesem Prozess entwickeln Schulleitung / Kollegium häufig typische Verhaltensweisen:

- sie wenden sich ab
- sie wahren den Schein nach außen
- sie reden über anstatt mit dem Betroffenen
- sie verharmlosen Auffälligkeiten.

Diese u.ä. Verhaltensweisen beschreiben typische Reaktionen, die Co-abhängigkeit charakterisieren. Entscheidend ist, dass hierdurch der Krankheitsverlauf unnötig verlängert wird und Hilfeprozesse gar nicht oder spät eingeleitet werden.

*Mit der vorliegenden Konzeption wird den o.g. Fehlentwicklungen auf allen Ebenen entgegen gewirkt durch:*

- *Früherkennung*
- *Primärprävention*
- *Sekundärprävention*
- *Tertiärprävention.*

*Daraus ergeben sich erweiterte Handlungsmöglichkeiten gestützt auf eine Handlungsempfehlung für*

- die verantwortlichen Vorgesetzten
- den Betroffenen
- das Kollegium.

## 2.2. Schule braucht ein modifiziertes Konzept!

Im Rahmen dieser Thematik stellt Schule im Vergleich zu einem Wirtschaftsbetrieb ein anderes System dar, mit einer spezifischen Hierarchie, mit einer internen Personalführung durch den Schulleiter und einer externen Personalführung durch die Schulaufsicht und einer sehr weit gefassten Verantwortlichkeit der einzelnen Lehrkraft.

Will Schule dauerhaft ihr „Produkt“ *Bildung und Erziehung* qualitativ hochwertig und mit gesunden und motivierten Mitarbeitern formen und gestalten, kann sie nicht umhin, sich zukünftig auch diesem Problemthema zu stellen.

### Zielsetzung ist dabei:

- verantwortungsbewusst zu führen
- sensibel Probleme zu recherchieren
- kompetent zu agieren
- verbindlich zu reagieren
- und menschlich zu integrieren.

Dieses Konzept muss die verbindlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen und die verantwortlich handelnden Menschen in den Mittelpunkt stellen.

## Die hierarchische Struktur regelt die Zuständigkeiten ...

- Oberste Schulaufsicht – Schulministerium

Obere Schulaufsicht	Bezirksregierung
	Realschule Gesamtschule Gymnasium Berufskolleg Grundschule Hauptschule Sonderschule
Untere Schulaufsicht	Schulamt
	Grundschule Hauptschule Sonderschule

- obere und untere Schulaufsicht
  - leisten **Dienstaufsicht**: *Schulfachliche Aufsicht und verwaltungsfachliche Aufsicht haben in Zusammenarbeit „... Schulleiter, Lehrer ... zur Erfüllung der ihnen obliegenden Pflichten anzuhalten ...“* (SchVG, § 14.
  - und **Fachaufsicht** – *Sicherung der fachlichen Anforderungen im Unterricht*
    - *Dazu kann sich Schulaufsicht der Fachberater bedienen, um bei unterrichtsfachlichen Fragestellungen umfassende Fachkompetenz mit einzubringen.*

### Vorgesetztenverhältnis

Die zuständigen schul- und verwaltungsfachlichen Schulaufsichtsbeamten üben im Sinne des Beamtenrechts gegenüber den Schulleiter/innen und Lehrer/innen die Vorgesetztenfunktion aus.

## ... und auch die schulinterne Rollenverteilung (vgl. ADO)

### Der Schulleiter

Der Schulleiter ist verantwortlich für die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Unterrichts- und sonstiger Dienstpflichten der Lehrer, die Bildungs-, Erziehungs- und Verwaltungsarbeit und für die ordnungsgemäße Durchführung schulischer Veranstaltungen.

- Er ist allen an der Schule tätigen Personen gegenüber in der Erfüllung ihrer Aufgaben weisungsberechtigt.
- Er greift in die Erziehungs- und Unterrichtsarbeit des Lehrers nur dann ein, wenn eine geordnete Arbeit nicht gewährleistet ist.
- Ist das dienstliche Verhalten eines Lehrers zu beanstanden, so weist der Schulleiter den Betroffenen unverzüglich unter Darlegung des Sachverhaltes darauf hin und fordert zur Änderung des Verhaltens auf.

Auf dem Weg zur Schulleitung war ein Schulleiter ein hochqualifizierter Lehrer, der dann im Rahmen der ihm übertragenen Schulleitungsaufgabe einen Komplex von Funktionen, Rollen, Fähigkeiten und Fertigkeiten zusätzlich beherrschen und anwenden können muss.

Bei konkreten Problemstellungen besonders im Bereich von Personalführung kann sich Schulleitung Unterstützung von außen durch fachliche Beratung durch die Schulaufsicht, die staatliche Lehrerfortbildung und außerschulische Beratungseinrichtungen holen.

#### **Der Lehrer (vgl. ADO)**

Es gehört zum Beruf des Lehrers, in eigener Verantwortung und pädagogischer Freiheit die Schülerinnen und Schüler zu erziehen, zu unterrichten, zu beraten und zu beurteilen.

Dabei ist der Bildungs- und Erziehungsauftrag der Schulen nach Verfassung und Schulgesetzen zu beachten. Der Lehrer ist an Vorgaben gebunden, die durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Richtlinien und Lehrpläne, Anordnungen der Schulaufsicht sowie durch Konferenzbeschlüsse gesetzt sind.

## **2.3 Aktuelle Gesundheitsförderungskonzeption im Regierungsbezirk Detmold**

Als Teil der Gesundheitsförderungskonzeption gibt es seit Jahren das Fortbildungskonzept „Schulische Suchtprävention/Gesundheitsförderung“.

Im Rahmen dieses Konzeptes werden Lehrer zu Beratungslehrern für Suchtprävention (BfS) aus- und fortgebildet und fungieren als Multiplikatoren in ihren Schulen.

#### **Dieses Konzept hat sich für Schüler als Zielgruppe bewährt.**

Die **Primärprävention** für die Zielgruppe Schüler wird an Schulen seit längerer Zeit angeboten und vielfältig durchgeführt. Sie ist angelegt auf schulindividuelle, kontinuierliche, handlungs- und erlebnisorientierte Angebote zur Verbesserung sozialer Kompetenz, um damit Suchthaltungen vor zu beugen: „Kinder stark machen“.

Die schulische **Sekundärprävention** umfasst pädagogische und ggf. administrative Maßnahmen. Sie greifen dann, wenn Schüler auffällig werden und auf eine akute Suchtgefährdung geschlossen werden kann. Hier setzt auch die Überprüfung ein, ob das schulinterne Hilfesystem mit seinen pädagogischen Möglichkeiten an Grenzen stößt und deshalb beratende und ggf. therapeutische Hilfe von außen in Anspruch genommen werden muss.

Die **Tertiärprävention** bei betroffenen Schülern wirkt außerschulisch und obliegt den Beratungsstellen und Therapieeinrichtungen.

**Auf die Zielgruppe Lehrer kann das o.g. Konzept nicht angewandt werden, weil der Lehrer als Berater für Schüler und sein System Schule gesehen wird.**

**Wird der Lehrer selbst jedoch zu einem Betroffenen, fehlen für Schulleitungen und Schulaufsicht momentan wirksame Handlungskonzepte.**

## **3. Strukturbeschreibung der Konzeption „Suchtprobleme am Arbeitsplatz Schule“**

### **3.1 Zielsetzung der Konzeption**

Hauptziel der Konzeption ist es, einen Handlungsrahmen für Schulaufsicht und Schulleitung zu definieren, um eine Interventionsstrategie kompetent anzuwenden.

Dabei gilt zu gewährleisten:

- Gleichbehandlung der Beteiligten, unabhängig von der dienstlichen Position
- Transparenz der Handlungsstrategien,
- Verbindlichkeit in den Absprachen,
- Dienstrechtliche Konsequenzen bei Nichteinhaltung.

Innerhalb dieser vorgelegten Konzeption wird eine Strategie entwickelt,

- die Möglichkeiten der Früherkennung nutzt,
- die Vorbeugung mittels Primärprävention betreibt,
- Intervention durch Sekundärprävention praktiziert und
- Wiedereingliederung über Tertiärprävention stärker fördert.

Früherkennung		
		Tertiärprävention
	Sekundärprävention	
Primärprävention	Handlungskonzeption	Nachsorge
	Anwendung der Handlungsempfehlung	Maßnahmen zur Wiedereingliederung
Aufklärung und Information über Suchtmittelmissbrauch	Interventionskette als abgestufte Handlungsstrategie	Beratung
Veränderung schulischer Trinkkultur	Beratung und Therapie	
Entwicklung positiver Gesprächskultur		

**Teilziele der Konzeption sind:**

bei dem **betroffenen Kollegen:**

- Krankheitseinsicht zu fördern,
- Bereitschaft zur Behandlung zu wecken,
- seinen Arbeitsplatz an dieser Schule zu erhalten,
- ihn wieder in sein Kollegium zu integrieren,
- sein Selbstwertgefühl zu stärken;

bei dem **beteiligten Kollegium:**

- veränderte Wahrnehmung im Umgang mit Genuss- und Suchtmitteln;
- Schaffung einer alkoholfreien „Trinkkultur“ am Arbeitsplatz Schule;
- Akzeptieren von „Sucht“ als Krankheit;
- Entwicklung eines konstruktiven Hilfeverhaltens;

**für die Schule:**

- den Krankenstand zu reduzieren;
- Unterrichtsausfall zu verringern;
- Unterrichtsplanung und -durchführung zu optimieren;
- ein offeneres, besseres Schulklima zu schaffen;
- Leitungsfunktionen zu erleichtern;

**für die Schulaufsicht:**

- Personalführung angemessen zu gewährleisten;
- Qualitätsmanagement zu unterstützen;

**für das Schulumfeld**

- Transparenz für Eltern zu schaffen;
- den Schulträger zu informieren;
- schulformbezogen Betriebe zu informieren.

## 3.2. Handlungsempfehlung

Eine allgemeine Handlungsempfehlung für den Umgang mit suchtmittelgefährdeten und -abhängigen Lehrkräften gibt es derzeit nicht. So bleibt es der Schulaufsicht und der Schulleitung überlassen, mit dieser Problematik im Schulalltag zurecht zukommen.

Kernpunkt einer zukünftigen Handlungsempfehlung ist eine Interventionskette, die genau beschreibt, wer zu welchem Zeitpunkt bei Auftreten von Merkmalen einer vermuteten Suchterkrankung wie zu agieren hat.

Diese Interventionskette ist eine abgestufte **Handlungsstrategie**, die das Ziel hat, dem betroffenen Mitarbeiter auf der einen Seite frühestmöglich ein Hilfeangebot zu machen, auf der anderen Seite ihm aber auch deutlich die Konsequenzen auf dienstrechtlicher Ebene anzukündigen, wenn sein Suchtproblem weiterhin eine Rolle in der Schule spielt. Diese Konsequenzen werden allerdings nur gezogen, wenn der Betroffene Hilfeangebote ablehnt und sich weiter Auffälligkeiten zeigen.

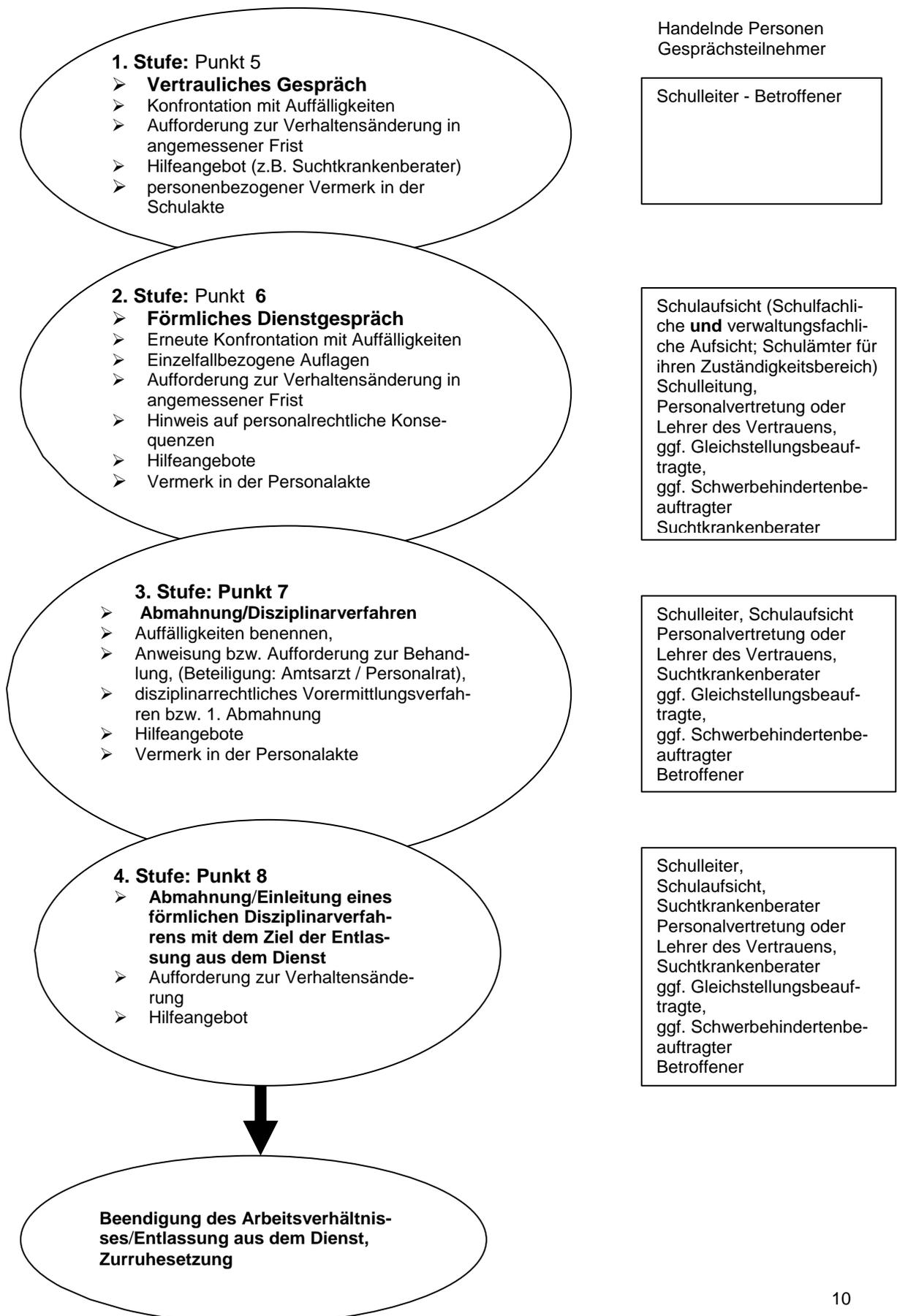
Durch den so gesteigerten konstruktiven Leidensdruck und ggf. deutlicheres Bewusstsein ist es möglich, Suchtkranke früher zur Behandlung ihrer Krankheit zu veranlassen.

Mit der Handlungsempfehlung ist geregelt, wer die einzelnen Schritte der Interventionskette einleitet. Das frühzeitige, gezielte Eingreifen ist verpflichtende Personalführungsaufgabe (Fürsorgepflicht nach allgemeinem Dienstrecht).

Ausgehend von dem tatsächlichen Fehlverhalten und dessen deutlicher Benennung im Mitarbeitergespräch wird die Erwartung ausgesprochen, dass sich das Fehlverhalten ändert.

Die Vermutung einer Suchtproblematik wird geäußert mit dem Hinweis auf Hilfeangebote.

### 3.2.1. Interventionskette – vgl. Handlungsempfehlung



## 3.3. Bedeutung der Interventionskette

### 3.3.1. für den Betroffenen

Die Interventionskette ist ein klares, von allen einsehbares Regelwerk, das die Hilfeleistungen beschreibt und verbindlich festlegt. Sie ist somit ein transparentes Hilfeangebot für alle Lehrkräfte, eine Handlungsgrundlage, die dienstrechtliche Interventionen rechtfertigt und letztlich ein kalkulierbarer Maßnahmenkatalog, mit dem sich **jeder** Betroffene vertraut machen kann.

### 3.3.2. für die Schulaufsicht / für die Schulleitung

Für die Vorgesetzten bietet die Interventionskette Handlungssicherheit. Sie enthält eine individuell gestaffelte, verbindliche und konsequente Maßnahmenstruktur, die Personalführung unterstützt.

### 3.3.3 für den Personalrat

Neben den grundsätzlichen Funktionen gem. LPVG unterstützt er den Betroffenen darin, die Interventionskette als hilfreich anzunehmen.

### 3.3.4 für einen "Lehrer des Vertrauens"

Er kann zur persönlichen Unterstützung und Beratung durch den Betroffenen hinzugezogen werden.

### 3.3.5. für die Suchtkrankenberater für Schulen

Zur Unterstützung der Dienstaufsicht werden zukünftig Suchtkrankenberater für Schulen eingesetzt. Diese sind Kollegen, die sich für die Belange Suchtgefährdeter und -kranker einsetzen und beraten, nachdem sie durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen für ihre Aufgabe qualifiziert wurden. Sie unterliegen grundsätzlich der Schweigepflicht. Darüber hinaus beraten sie die Schulleitungen und Schulaufsicht.

## II. Fortbildungskonzeption

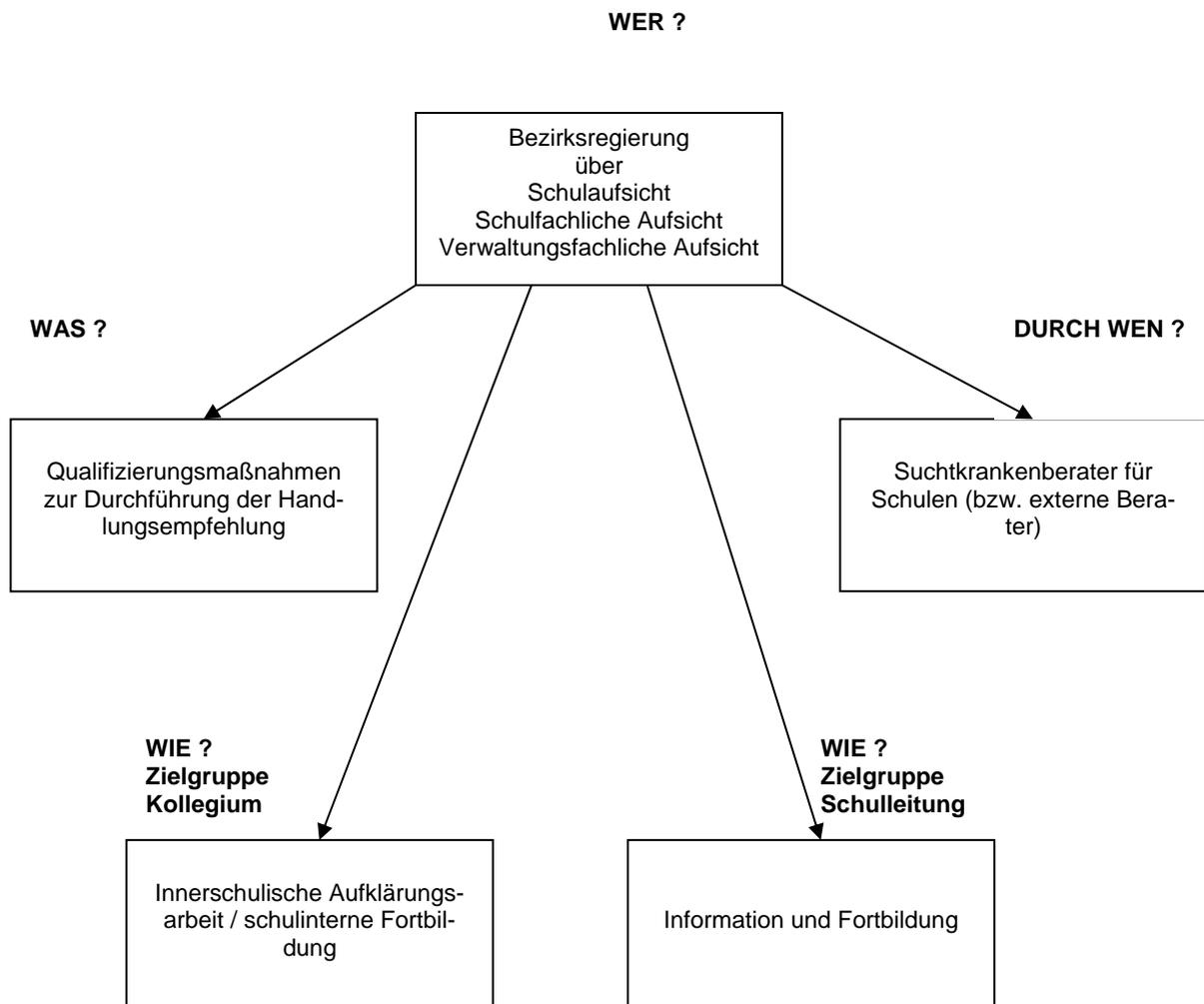
Die Beratungskonzeption umfasst die Handlungsempfehlung und die Implementierung eines schulischen Hilfeangebotes.

In der Anwendung der Handlungsempfehlung stehen Vorgesetzte in besonderer Verantwortung, weil der Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz vorrangig eine Personalführungsaufgabe ist. Nur mit diesem Verständnis lässt sich die Handlungsempfehlung wirksam anwenden. Hierfür müssen Führungskräfte der unterschiedlichsten Hierarchieebenen durch ein spezielles Angebot qualifiziert werden.

Ebenso wird durch Fortbildung für Kollegien Sensibilisierung für das Thema „Sucht am Arbeitsplatz“ erreicht. Dies ermöglicht zum Einen die Einleitung eines konstruktiven Hilfeprozesses, der die Durchsetzung der Handlungsempfehlung unterstützt, zum Anderen wird eine Basis geschaffen, auf der ein suchtkranker Kollege nach erfolgreicher Therapie wieder in den Arbeitsprozess integriert werden kann.

### 1. Implementierung der Beratungskonzeption

Um den Kernpunkt der Beratungskonzeption, die Handlungsempfehlung, für Schulaufsicht und Schulleitungen handhabbar zu machen, führt die Bezirksregierung Detmold diese Beratungskonzeption fortbildungsgestützt im Zusammenwirken von schulfachlicher und verwaltungsfachlicher Aufsicht verbindlich ein.



## 2. Allgemeine Zielsetzung (nicht nach Zielgruppen getrennt)

- Vermittlung von Hintergrundinformationen zum Thema Sucht im Allgemeinen, Alkohol im Speziellen;
- Bewusstmachen der Interventionskette;
- Befähigung zur Früherkennung;
- Einübung von Techniken der Mitarbeitergesprächsführung;
- Aufzeigen von Hilfeangeboten;
- Erlernen von Konfliktbewältigungsstrategien;

## 3. Themenfelder der Fortbildung (nicht nach Zielgruppen getrennt)

### Sensibilisierung Sucht- / Alkoholprobleme

- Vorbildverhalten von Führungskräften;
- Einflussnahme auf Trinksitten im eigenen Arbeitsbereich (z.B. alkoholfreie Trinkkultur);
- Auseinandersetzung mit dem eigenen Trinkverhalten;

### Schulisches Umfeld als Ansatzpunkt für Veränderungen

- Erkennen der typischen schulischen Fehlreaktionen;
- Erkennen der eigenen co-abhängigen Verhaltensweisen;

### Wahrnehmungsschärfung / Rollenklärung

- Schulung der Wahrnehmung von Auffälligkeiten bei Kollegen;
- Eigene Vorgesetztenrolle (Führungsaufgaben und Fürsorgepflicht) bei Sucht / Alkoholproblemen am Arbeitsplatz klären;

### Verhaltensänderungen

- Entwicklung eigener, neuer Strategien im Umgang mit Kollegen mit Sucht- / Alkoholproblemen am Arbeitsplatz.

## 4. Methoden der Fortbildung

- Impulsreferat;
- Präsentationen;
- Simulation;
- Training;
- Kollegiale Fallberatung;
- Planspiel;
- Videofilm;
- u.a..

Durch Schulung wird eine sichere Anwendung der Interventionsstrategie erreicht, die wertschätzend und zielgerichtet die Betroffenen in ein effektives Hilfesystem überweist. Die Möglichkeit zur Wiedereingliederung von Alkoholkranken wird durch die Installation von **Suchtkrankenberatern** für Schulen erleichtert.

„Die Handlungsempfehlung regelt den Umgang mit allen suchtmittelgefährdeten und – abhängigen Lehrkräften.“ [siehe Anlage (Handlungsempfehlung)].

## 5. Fortbildungsevaluation

### III. Serviceleistung der Suchtkrankenberater für Schulen „Suchtmittelmissbrauch am Arbeitsplatz Schule“

- Fortbildungsveranstaltung für Schulaufsicht und Schulleitung
- Implementierung der Interventionsstrategie
- Informationskonzeption für Kollegien zur Sensibilisierung zu den Themen „Suchtprobleme am Arbeitsplatz“/ „Co-Abhängigkeit“
- Praxisbegleitung
- Evaluation seiner Maßnahmen

## **IV. Anhang**

### **Ansprechpartner**

## **V. Handlungsempfehlung**

In der folgenden Handlungsempfehlung werden Hinweise gegeben, welche Hilfestellungen suchtmittelerkrankten Lehrkräften gegeben werden können und wie verfahren werden kann, wenn die angebotene Hilfe angenommen oder aber abgelehnt wird.

### **1. Ziele**

- (1) Diese Handlungsempfehlung regelt den Umgang mit suchtmittelgefährdeten und - abhängigen Lehrkräften.
- (2) Ziel dieser Empfehlung ist es,
  - Einstellungsveränderungen hinsichtlich des Umgangs mit Suchtmitteln zu initiieren und darüber hinaus den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten oder -erkrankten Lehrkräften konstruktiv zur Wahrnehmung ihrer persönlichen und dienstlichen Interessen zu gestalten.
  - Abhängigkeitsgefährdete oder -erkrankte Lehrkräfte zu unterstützen und möglichst das Arbeitsverhältnis zu erhalten.
  - Eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen.

### **2. Betroffener Personenkreis**

- (1) Die Handlungsempfehlung richtet sich an alle Lehrerinnen und Lehrer (Angestellte und Beamte) an den öffentlichen Schulen im Regierungsbezirk Detmold.
- (2) Sie bezieht sich auf Suchtmittel, die als psychoaktive, chemische Substanzen Rauschwirkungen nach sich ziehen. Darunter fallen:
  - Alkohol bzw. alkoholische Getränke, sowie alkoholhaltige Mixgetränke
  - Medikamente mit Suchtpotential
  - Jegliche Art von Rauschmitteln, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen.
- (3) Bestehen Zweifel, ob ein Stoff als Suchtmittel einzuordnen ist, wird eine Stellungnahme des Dezernates „Gesundheit“ bei der Bezirksregierung eingeholt.
- (4) Für nichtstoffliche Suchterkrankungen (z.B. Glücksspielabhängigkeit, Esssucht oder Magersucht) greift diese Handlungsempfehlung nicht. Die unter Punkt 4. benannte Verantwortung des Schulleiters /der Schulleiterin bei Auffälligkeiten zu reagieren, bleibt gleichwohl bestehen.

### 3. Suchtmittelgebrauch vor und während des Dienstes

(1) Die Einnahme von Suchtmitteln gem. Punkt 2 Abs.2 ist während der Dienstzeit innerhalb und außerhalb der Schulgebäude untersagt. Dies gilt auch für Freistunden und die Pausen. Der Dienstantritt unter Wirkung der o.g. Suchtmittel ist nicht gestattet.

(2) Für Kollegiumsausflüge / Schulfeste oder vergleichbare Veranstaltungen sind Ausnahmen zulässig. Hierüber entscheidet der Schulleiter/die Schulleiterin.

### 4. Vorgehensweise bei Auffälligkeiten

Bei Auffälligkeiten, die auf eine Abhängigkeitsgefährdung schließen lassen, soll das in den folgenden Punkten 5-9 beschriebene Stufenmodell Anwendung finden.

Schulleiterinnen und Schulleiter tragen als Vorgesetzte der Lehrerinnen und Lehrer eine besondere Verantwortung. Es gehört zu ihren Aufgaben auf erkennbare Suchtmittelabhängigkeiten zu reagieren.

Besteht der Verdacht der Suchtmittelabhängigkeit einer Schulleiterin oder eines Schulleiters, so besteht für die stellvertretende Schulleiterin/den stellvertretenden Schulleiter die Verpflichtung, dies der Schulaufsicht (Schulamt oder Bezirksregierung) mitzuteilen. Diese wird dann für die Durchführung eines abgestuften Verfahrens zuständig sein.

Unbeschadet der nachfolgend aufgeführten Vorgehensweise entscheidet die/der Schulleiterin/ter in jedem Verfahrensstadium, ob eine Unterrichtserteilung durch die erkrankte Lehrkraft zu verantworten ist. Gegebenenfalls untersagt die Schulleitung die Unterrichtserteilung und informiert die Aufsichtsbehörde.

### 5. Erste Stufe

(1) Ergeben sich Auffälligkeiten, die auf eine Abhängigkeitsgefährdung eines/er Lehrers/in schließen lassen so ist es die Aufgabe des Schulleiters, ein erstes ausführliches Gespräch zu führen unter Aushändigung dieser Handlungsempfehlung gegen Unterschrift.

(2) Die betroffene Person ist auf beobachtete Auffälligkeiten hinzuweisen und auf den vermuteten Zusammenhang mit einer Suchtmittelerkrankung oder Gefährdung aufmerksam zu machen. Ihr sollen Ansprechpartner benannt werden, an die sie sich wenden kann (**insbesondere den Suchtkrankenberater**). Es soll weiterhin ein Hinweis darauf erfolgen, dass eine Suchtmittelabhängigkeit dienstrechtlich und arbeitsrechtlich als eine Krankheit betrachtet wird. Der/die Beamte/in ist genau\_wie der/die Angestellte verpflichtet, alles ihm/ihr mögliche zur Gesunderhaltung zu unternehmen. Weiterhin muss ein Hinweis darauf erfolgen, dass eine Verhaltensänderung bezogen auf die beobachteten und benannten Auffälligkeiten ab sofort erwartet wird.

(3) Das Gespräch ist vertraulich. Die betroffene Lehrkraft hat die Möglichkeit, einen Lehrer/eine Lehrerin des Vertrauens hinzuzuziehen. Es wird ein Gesprächsvermerk gefertigt, der aber nicht zur Personalakte zu nehmen ist. Dieser Vermerk ist in der Schulakte über personenbezogene Daten der Lehrerinnen und Lehrer gem. Nr.1 d. RdErl. d. KM v.21.8.1992 (BASS 10-41 Nr.6) aufzubewahren.

Liegen nach angemessener Zeit keine Auffälligkeiten mehr vor, so ist dies der Lehrkraft mitzuteilen.

## 6. Zweite Stufe

(1) Liegen nach weiteren vier bis acht Wochen Dienstausbübung die im Gespräch nach Punkt 5 festgestellten oder neue Auffälligkeiten vor, beginnt die Stufe 2, ein förmliches Dienstgespräch. Dies gilt auch bei späteren Auffälligkeiten. Die Schulleiterin/der Schulleiter unterrichtet den/die Personaldezernentin der Bezirksregierung - für die Schulformen Grund,-Haupt- und Sonderschulen den zuständigen Schulrat/die Schulrätin - umfassend. Diese/dieser lädt den in Abs.2 genannten Personenkreis zu einem Gespräch.

(2) Teilnehmer dieses Gespräches sind

- der/die Schulleiter/in
- als Vertreter der Schulaufsicht Personaldezernent/in und ggf. schulfachlicher Dezernent/in bzw. der/die zuständige Schulrat/rätin).
- der Suchtkrankenberater
- ein Mitglied der zuständigen Personalvertretung oder ein Lehrer/eine Lehrerin des Vertrauens, wenn dies von der Lehrkraft gewünscht wird.
- ggf. auf Wunsch eine Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten
- ggf. auf Wunsch der /die Vertreter/in der Schwerbehinderten.

(3) In diesem Gespräch werden die Auffälligkeiten und Fehlleistungen, ggf. auch die Arbeits- oder Dienstpflichtverletzungen benannt. Es werden konkrete Auflagen für das künftige Verhalten gemacht:

- evtl. Attest ab dem ersten Krankheitstag
- evtl. persönliches Erscheinen bei der Schulleitung vor Aufnahme der Unterrichtstätigkeit
- evtl. Vorlage von Unterrichtsskizzen
- evtl. Ankündigung von Unterrichtsbesuchen durch den/die Schulleiter/in.

Die Auflagen sind rechtlich als Anweisungen nach § 58 S.2 LBG bzw. § 8 II BAT evtl. auch als Weisung nach § 13 III LOG zu formulieren.

Der/die Betroffene wird darauf aufmerksam gemacht, dass Fehlverhalten künftig personalrechtliche Konsequenzen haben wird (Abmahnung, Gehaltskürzung, Disziplinarverfahren)

(4) Dem / der Betroffenen ist ein Hilfeangebot zu unterbreiten. Dies muss individuell ausgestaltet sein. Beispielhaft ist zu nennen:

- Informationen, wo medizinische, psychologische, oder soziale Hilfe zu bekommen ist.
- Informationen über Selbsthilfegruppen.
- Informationen über beihilferechtliche oder arbeits-/ dienstrechtliche Fragen
- Möglichkeiten, sich auch während der Dienstzeit um Therapie-/Entgiftungsplätze zu bemühen (vgl. Punkt 11)
- Benennen eines Ansprechpartners für die Mithilfe bei der praktischen Abwicklung einer Entgiftung und anschließender Entwöhnungsbehandlung

Es ist darauf hinzuwirken, dass die/der Betroffene freiwillig professionelle Suchtkrankenhilfe annimmt.

(5) Über das Gespräch und die Auflagen wird ein Protokoll erstellt, das von dem Betroffenen zu unterzeichnen ist und zur Personalakte genommen wird.

## 7. Dritte Stufe

(1) Die Einhaltung der unter Punkt 6 gemachten Auflagen ist für einen Zeitraum von mindestens zehn Wochen vom Schulleiter nachzuhalten. Das Ergebnis dieser Beobachtung ist mit der Lehrkraft zu besprechen. Gesprächsteilnehmer sind die in Punkt 6 Abs.2 genannten Personen. Das Gespräch ist zu protokollieren. Das Protokoll wird zur Personalakte genommen.

Kann eine Verhaltensänderung festgestellt werden, so soll durch den Dienstvorgesetzten eine Verständigung über eine Lockerung der Auflagen nach Punkt 6 Abs.3 herbeigeführt werden.

(2) Werden die Auflagen nicht eingehalten, so ist zu unterscheiden:

- **Angestellte** sind wegen der festgestellten verhaltensbedingten Auffälligkeiten abzumahnern. Zuständig ist die Bezirksregierung (Dezernat 47) bzw. die Schulämter für "ihre" Angestellten.
- Darüber hinaus sind Angestellte schriftlich aufzufordern, sich einer medizinischen Untersuchung durch den Amtsarzt zu unterziehen. Dieser soll die Frage nach einer Dienstunfähigkeit wegen einer vermuteten Suchtmittelabhängigkeit beantworten. Rechtsgrundlage hierfür ist § 7 Abs.2 BAT. Für den Fall, dass eine Suchtmittelabhängigkeit durch den Amtsarzt bestätigt wird, ist durch den Dienstvorgesetzten eine ambulante bzw. stationäre Therapie anzuordnen. Zuständig ist die Bezirksregierung (Dezernat 47) bzw. die Schulämter für "ihre" Angestellten.
- Bei **Beamten** ist ähnlich wie bei Angestellten zu verfahren. Die festgestellten Dienstpflichtverletzungen sind disziplinarrechtlich zu würdigen, in der Regel ist durch den Dienstvorgesetzten ein Disziplinarverfahren einzuleiten. Zuständig ist die Bezirksregierung (Dezernat 47).
- Darüber hinaus ist auch bei Beamten die Frage nach der Dienstfähigkeit durch den Amtsarzt zu klären. Nach der notwendigen amtsärztlichen Beteiligung bei entsprechendem Befund einer Suchtmittelabhängigkeit wird die Durchführung einer ambulanten bzw. stationären Therapie angeordnet. Zuständig ist ebenfalls die Bezirksregierung (Dezernat 47) in Gestalt des Dienstvorgesetzten.

(3) Auch in dieser Phase ist den Betroffenen ein Hilfe- und Unterstützungsangebot zu machen.

## 8. Vierte Stufe

(1) Findet keine Behandlung und / oder Verhaltensänderung statt, ist nach angemessener Zeit ein weiteres Gespräch mit den in Punkt 6 (2) Benannten anzuberaumen. Es werden wiederum alle Verhaltensauffälligkeiten benannt. Das Gespräch wird protokolliert und zur Personalakte genommen.

(2) Weigern sich beamtete Lehrkräfte, bei denen eine Suchtmittelabhängigkeit ärztlich festgestellt wurde, eine Suchttherapie durchzuführen, so sind disziplinarrechtliche Vorermittlungen gem. § 26 DO NW einzuleiten bzw. ein eingeleitetes Verfahren zu erweitern. Es liegt hier ein Verstoß gegen die beamtenrechtliche Pflicht zur Wiederherstellung der Gesundheit (§ 57 LBG) vor. Parallel wird ein Zuruhesetzungsverfahren nach § 47 LBG durchgeführt.

Bei Angestellten, die trotz festgestellter Suchterkrankung eine Suchttherapie ablehnen, erfolgt aus diesem Grund eine (weitere) Abmahnung.

(3) Sind Angestellte nach einem Zeitraum von zwei Wochen im Anschluß an die Abmahnung nach Punkt 8 Abs.1 S. 2 nicht bereit sich in eine stationäre Therapie zu begeben, so ist das Kündigungsverfahren einzuleiten.

(4) Wird amtsärztlicherseits eine Suchttherapie nicht empfohlen (etwa weil sich eine Suchtmittelerkrankung nicht verifizieren läßt), so ist bei fortgesetzten Verhaltensauffälligkeiten wie folgt zu verfahren:

- bei Angestellten ist nach ca. 4 Monaten die (verhaltensbedingte) Kündigung auszusprechen, wenn entsprechende verhaltensbedingte Kündigungsgründe vorliegen.
- Bei Beamten ist der Ausgang des gem. Punkt 7 Abs. 2 eingeleiteten disziplinarrechtlichen Vorermittlungsverfahrens abzuwarten. In der Regel steht am Ende dieses Verfahrens die Einleitung eines förmlichen Disziplinarverfahrens mit dem Ziel der Entlassung aus dem Dienst.

(5) Gesteht der Angestellte bzw. Beamte an dieser Stelle seine Suchtabhängigkeit ein, wird nach Punkt 7 verfahren.

(6) Zuständig für die vorgenannten Maßnahmen ist der Dienstvorgesetzte. Dieser ist vom Schulleiter / von der Schulleiterin über weiter bestehende Verhaltensauffälligkeiten unaufgefordert zu unterrichten.

## **9. Regelung bei Rückfall**

(1) Wenn es im Einzelfall begründet erscheint, wird der Beschäftigten / dem Beschäftigten bei einem Rückfall nach einer abgeschlossenen oder nach einer abgebrochenen ersten Therapie die Möglichkeit einer zweiten Therapie eingeräumt. Hierüber entscheidet die/der Dienstvorgesetzte.

Auch für den Fall, dass eine zweite stationäre Therapie befürwortet werden kann, hat der entgegen ärztlichem Rat eigenmächtig durchgeführte Therapieabbruch arbeits- bzw. beamtenrechtliche Konsequenzen:

- Angestellte sind abzumahnen,
- Gegenüber Beamten ist ein Disziplinarverfahren einzuleiten.

Zuständig ist der Dienstvorgesetzte.

(2) Ist nach erfolgreicher Therapie und einem über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren beanstandungsfreiem dienstlichen Verhalten ein Rückfall zu verzeichnen, der das Eingreifen der Vorgesetzten notwendig macht, ist das Verfahren nach dieser Handlungsempfehlung erneut in Gang zu setzen.

## **10. Arbeitsbefreiung / Sonderurlaub**

(1) In begründeten Fällen ist dem / der Betroffenen zur Wahrnehmung notwendiger ambulanter Therapiemaßnahmen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge bzw. Sonderurlaub unter Belassung der Besoldung zu gewähren.

## **11. Reintegration**

(1) Während einer Suchttherapie soll durch die Schule sichergestellt werden, dass ein Kontakt zu dem / der Betroffenen aufrechterhalten bleibt.

(2) Rechtzeitig vor der Rückkehr in die Schule ist von der Schulleitung mit dem/der Betroffenen ein Wiedereingliederungskonzept zu erarbeiten.

## VI. Psycho-soziale Einrichtungen

	Straße	PLZ	Ort	kreisfreie Stadt/Kreis	Telefonnummer
Caritasverband f.d. Dekanant Bielefeld e.V.	Turnerstr. 4	33606	Bielefeld	Bielefeld	0521/96190
Beratungsstelle für Suchtkranke im Ev.Gemeindedienst-Innere Mission Bielefeld e.V. -	Schildescher Str. 101	33611	Bielefeld	Bielefeld	0521/801-03
Drogenberatung e.V.Bielefeld	August-Schröder-Str. 3a	33602	Bielefeld	Bielefeld	0521-96780-0
v.Bodelschwingsche Anstalten Bethel Ambulante Suchtkrankenhilfe	Herbergsweg 10	33617	Bielefeld	Bielefeld	0521/144-5400
Jugend- u. Drogenberatung e.V. (ehem. Stadt Gütersloh)	Waltropstr. 13	33330	Gütersloh	Gütersloh	(05241-27-200)
Caritasverband f.d. Kreis Gütersloh e.V.	Bachstr. 1	33330	Gütersloh	Gütersloh	05241/98830
Psychosoziale Beratungs- und Behandlungsstelle (Caritasverband f. d. Kreis Gütersloh e. V.)	Am Holzbach 8	33378	Rheda-Wiedenbrück	Gütersloh	05242/44013
Beratungsstelle für Suchtgefährdete und -kranke Kreisgesundheitsamt Gütersloh	Wasserstr. 14	33378	Rheda-Wiedenbrück	Gütersloh	05242/13-296
Diakonisches Werk Herford e. V.: Jugend- u. Drogenberatungsstelle/ Alkoholkrankenhilfe/ Beratungsstelle für Glücksspielabhängige	Hämelinger Str. 10 Auf der Freiheit 25	32052	Herford	Herford	05221/16590
Caritasverband f.d. Kreis Höxter e.V.	Klosterstr. 9	33034	Brakel	Höxter	05272/3770-0
Blaukreuz-Zentrum Bad Salzuflen e.V.	Stauteichstr. 21	32105	Bad Salzuflen	Lippe	05222/6914
Drogenberatung Bielefeld e.V. - Drogenberatung Lippe	Sophienstr. 65	32756	Detmold	Lippe	05231/21035
Beratungsstelle für Abhängigkeitskranke (Diakonisches Werk - Innere Mission des Kirchenkreises Vlotho)	Elisabethstr. 7	32545	Bad Oeynhau- sen	Minden-Lübbecke	05731/2523-52
Diakonisches Werk des Kirchenkreises Lübbecke	Geistwall 30	32312	Lübbecke	Minden-Lübbecke	05741/270028
Drogenberatungsstelle Minden (Kreis Minden-Lübbecke)	Rosentalstr. 3	32423	Minden	Minden-Lübbecke	0571/23121
Diakonisches Werk im Kirchenkreis Minden e.V.	Fischerallee 3a	32423	Minden	Minden-Lübbecke	0571/888040
Caritas-Verband Paderborn e.V.	Kilianstr. 26-28	33098	Paderborn	Paderborn	05251/1221-0