

Das Alkoholkonzept der SBB

Autor(en): **Meier, Ernst**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **DrogenMagazin : Zeitschrift für Suchtfragen**

Band (Jahr): **22 (1996)**

Heft 2

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-801119>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Das Alkoholkonzept der SBB

Nach einer SFA-Studie sind 6 bis 8% der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Betrieben alkoholgefährdet oder bereits abhängig. Die SBB ist sich dieser Problematik bewusst und nimmt die Suchtprävention ernst.

VON ERNST MEIER*

Die Betriebssicherheit hat in unserem Unternehmen SBB die oberste Priorität. Anders als im Strassenverkehrsgesetz liegt die Beweislast für ein allfälliges Vergehen beim Arbeitgeber SBB. Der Arbeitgeber muss einem Alkoholgefährdeten oder -abhängigen den Alkoholmissbrauch beweisen können. Bei Alkoholverdacht kann aber, ohne Einwilligung des Betroffenen, eine vertrauensärztliche Untersuchung verordnet werden. Es sind Bestrebungen im Gang, die diesbezüglichen Regelungen der Strassengesetzgebung anzugleichen. Dafür braucht es jedoch eine Änderung des Eisenbahngesetzes, die vom Parlament abgesehen werden muss.

Im Transportunternehmen SBB besteht seit langem ein Alkoholverbot am Arbeitsplatz. In Reglementen und Weisungen sind die Vorschriften aufgeführt. Alle Mitarbeiter unterstehen einem strikten Alkoholverbot während der Arbeitszeit. Für Mitarbeiter, die zusätzlich sicherheitsdienstliche Funktionen haben, z.B. Lokführer, Fahrdienstleiter, Geleisemonteure, Staplerfahrer, Rangierangestellte etc. gilt das Verbot bereits sechs Stunden vor Dienstantritt.

* Ernst Meier ist Sozialarbeiter bei der Sozialberatung SBB, Kreis III, in Zürich.

Die gleichen Vorschriften bestehen auch für Mitarbeiter von Privatfirmen, die für die SBB arbeiten.

Reglemente und Weisungen alleine genügen jedoch nicht. Die Generaldirektion erarbeitete 1994 ein Konzept für Vorgesetzte, Betriebsärzte und SozialberaterInnen, welches mit Hilfe von einem 10-Punkte-Programm die Erfassung und die Rollen der Hilfe anbietenden klar regelt.

Zum Beispiel ist der Vorgesetzte beauftragt, jährliche Qualifikationsgespräche mit seinen Mitarbeitern durchzuführen. Bei Bedarf, z.B. bei auffälligem Verhalten oder auch bei vermuteter Alkoholabhängigkeit eines Mitarbeiters, kann er die Gespräche in kürzeren Abständen verlangen. Der Vorgesetzte beurteilt einen Mitarbeiter ausschliesslich aufgrund seiner Leistung und seinem Verhalten. Falls Veränderungen erkennbar sind, ist der Vorgesetzte aufgefordert, sich mit seinem Mitarbeiter darüber auseinanderzusetzen und Hilfe bei Fachstellen zu holen.

Betriebliche Hilfsangebote

Im folgenden wird ausschliesslich über den Umgang mit der Alkoholproblematik geschrieben. Die drogenabhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahren einen etwas anderen Umgang.

Der interne Sozialdienst der SBB wird in der Regel als erste Stelle von den Vorgesetzten konsultiert. Gemeinsam wird das mögliche Vorgehen besprochen.

Bestehen nur Vermutungen einer Abhängigkeit, wird eine Beobachtungsphase eingeleitet: Der Vorgesetzte beobachtet seinen Mitarbeiter bezüglich Verhalten und Leistung. Vor diesem Hintergrund findet nach Ablauf der festgelegten Zeitspanne ein Gespräch mit dem Mitarbeiter statt. Der Mitarbeiter erhält eine nochmalige Probezeit, um

sein Verhalten verbessern zu können. Nach dieser Phase findet das zweite Gespräch statt. Ist an der Leistung und dem Verhalten des Mitarbeiters nichts mehr zu bemängeln, wird er im Gespräch entlastet. Sind keine positiven Veränderungen sichtbar geworden resp. hat sich die Vermutung auf eine Abhängigkeit erhärtet, wird der Mitarbeiter offen damit konfrontiert, denn dieses Verhalten wird nicht mehr akzeptiert. Für eine Verhaltensänderung wird ihm Unterstützung angeboten. Mitarbeiter, welche in sicherheitsdienstlichen Funktionen arbeiten, werden davor sofort suspendiert.

In einem gemeinsamen Gespräch zwischen der Sozialberatung und dem Vorgesetzten, werden die unterschiedlichen Rollen definiert und das weitere Vorgehen besprochen. In darauf folgenden Gesprächen klärt die Sozialberatung die Motivationsbereitschaft des Mitarbeiters für eine Behandlung ab. Die Einstiegsbereitschaft in einen Veränderungsprozess ist mitentscheidend für das Gelingen einer ambulanten oder stationären Behandlung.

Die Sozialberatung erachtet es als wichtig, das von der Alkoholabhängigkeit betroffene System – abhängiger Mitarbeiter, Vorgesetzter, Arbeitsteam, Arbeitgeber wie auch Angehörige und beteiligte Fachstellen – zu vernetzen und die Problematik gemeinsam anzugehen. Die Abklärungen für ein adäquates Behandlungsangebot an den Mitarbeiter erachten wir als wichtige Zielsetzung. Eine ambulante Behandlung kann die Bereitschaft des Mitarbeiters in eine Therapie einzusteigen bedeuten, welche mit regelmässigen medizinischen Kontrollen verbunden sind. Es kann auch indiziert sein, dass regelmässige Beratungen auf der Sozialberatung genügen. Für andere Mitarbeiter ist eine Antabus-Behandlung angesagt.

Nach einer stationären Behandlung regelt die Sozialberatung zusammen mit



Arbeitsplatz Lokführerstand: Höchste Konzentration bei unregelmässigem Dienst; auch in der Nacht nur in Ausnahmefällen zu zweit.
Foto: Yo Kopp

der Klinik die Nachbetreuung. Sie führt zusammen mit dem betroffenen Mitarbeiter und dem Vorgesetzten regelmäßige Standortbestimmungen durch und ist besorgt für eine Reintegration am Arbeitsplatz. Eine ähnliche Funktion übernimmt sie auch bei Mitarbeitern, welche in einer ambulanten Behandlung sind.

Der Bahnärztliche Dienst (BAD) und die Sozialberatung arbeiten erarbeiten gemeinsam einen Behandlungsplan. Leistungen der SBB als Arbeitgeber. Alkoholismus gilt in unserem Unternehmen als Krankheit. Willigt ein Mitarbeiter mit Alkoholproblemen in eine stationäre oder ambulante Behandlung ein, ist ihm der Arbeitsplatz sowie der Lohn gesichert. Falls ein Mitarbeiter zu einer Behandlung bereit ist, verfügt die SBB über finanzielle Mittel: Je nach

Lohnstufe kann die Hilfskasse der SBB für ungedeckte Behandlungskosten finanzielle Unterstützung abgeben, oder der Hilfsfond der SBB kann zinslose Überbrückungen leisten, die jedoch wieder zurückbezahlt werden sollen.

Durchführung von Vorgesetzten-Seminaren

Die Generaldirektion der SBB gab den zuständigen Sozialdiensten den Auftrag, in Vorgesetzten-Seminaren das Alkoholkonzept und das 10-Punkte-Programm zu erläutern. Vom Kreis III (Zürich/Ostschweiz) gingen wir wie folgt vor: Als erstes führten wir Seminare mit dem obersten Kader durch. Wir stellten ihnen das Konzept vor und besprachen mit

ihnen die Schulung ihrer Vorgesetzten. Daraufhin erarbeiteten wir spezifische Seminare für die einzelnen Abteilungen. Die Seminare laufen unter der Bezeichnung «Betriebssicherheit – Sucht, meine Führungsverantwortung».

Die Ziele der Seminare sind:

- Die Vorgesetzten erkennen ihre eigenen Schwierigkeiten und Widerstände in ihrer Führungsverantwortung bei der Umsetzung unseres Konzeptes und erarbeiten Lösungen dazu.
- Sie erkennen ihre Kompetenzen und ihre Rollen in der Zusammenarbeit mit ihrem Team.
- Sie sind über die Rollen und Kompetenzen der Zusammenarbeit mit der Sozialberatung, dem Bahnärztlichen Dienst und der Betriebsabteilung und über die Hilfemöglichkeiten im Betrieb informiert.
- Die Vorgesetzten erkennen, dass sie ihren Mitarbeitern echte Unterstützung bieten, indem sie das Problem aufdecken und Unterstützung anfordern, und nicht zum Komplizen oder zum Co-Alkoholiker werden.
- Die Vorgesetzten sind über die disziplinarischen Möglichkeiten im Unternehmen bei Suchtmittelmissbrauch informiert.

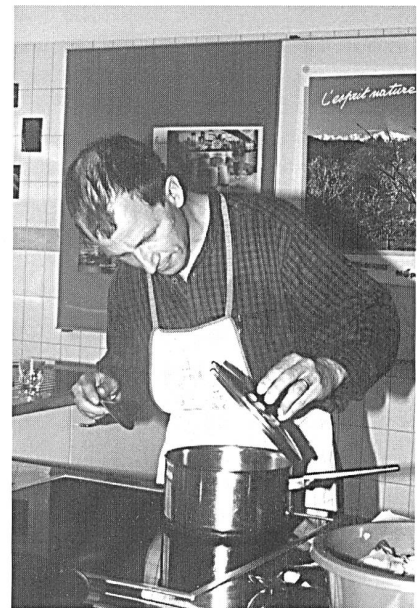
Als Vorbereitung auf das Seminar erhalten die Teilnehmenden die Broschüre der Suchtpräventionsstelle Zürich, «Drogen hat viele Gesichter» und unseren Leitfaden für Vorgesetzte mit dem 10-Punkte-Programm.

Seminarablauf

Die Vorgesetzten aus verschiedenen Hierarchie-Stufen von ineinandergreifenden Arbeitsgebieten werden am gleichen Seminartag erfasst. Der Grund dafür sind die unterschiedlichen Kompetenzen und Rollen, die zuerst geklärt und ausgehandelt werden müssen, da-



Für ein paar Nachmittage die Lok mit dem Kochtopf vertauscht: in speziellen Kochkursen lernen die Lokführer bedarfsgerecht kochen, damit Beschwerden möglichst ausbleiben.
Foto: Yo Kopp



mit ein Mitarbeiter mit Alkoholproblemen erkannt werden und ihm Hilfe angeboten werden kann. Die Idealgruppe liegt bei 20 Vorgesetzten.

Zu Beginn eines Seminars steigen wir mit der Darstellung eines konkreten Beispiels aus dem Arbeitsalltag, bei dem Alkohol im Spiel sein könnte, ein. Die Vorgesetzten machen sich Notizen dazu, wie sie im vorliegenden Fall gehandelt hätten. Ziel ist, möglichst emotional in die Thematik einzusteigen, um die Diskrepanz um das Wissen des strikten Alkoholverbots und dessen Einhaltung erlebbar machen zu können.

Der nächste Schritt gilt einem Hauptthema, «mit welchen Schwierigkeiten habe ich als Vorgesetzter zu rechnen, wenn ich den vorgegebenen Umgang mit Alkoholikern durchsetzen will?».

Dazu werden Fragen wie die folgenden von den Teilnehmenden aufgeworfen:

- Persönliche Schwierigkeiten:
- Wie integer verhalte ich mich selber gegenüber dem Alkoholverbot?

- Früher, als ich noch nicht Vorgesetzter war, habe ich auch ab und zu ein Bier getrunken.
- Ich mache mich möglicherweise unbeliebt, werde von meinen Mitarbeitern geschnitten, die Zusammenarbeit ist dadurch gefährdet oder beeinträchtigt.
- Ich werde in eine Problematik hineingezogen und kann mich dieser nicht mehr entziehen.
- Das Thema ist unwichtig – ich habe haufenweise andere Aufgaben zu bewältigen.

Betriebliche Schwierigkeiten:

- Woher erhalte ich Unterstützung, wenn ich diese Problematik eines Mitarbeiters auf den Tisch lege?
- Es kann doch sein, dass es durch die Aufdeckung nur noch mehr Probleme gibt (z.B. wer erledigt dann die Arbeit, wenn einer wegfällt).
- Probleme in unserem Unternehmen haben wir schon genug. Wir kommen so in einen noch grösseren Stress.

- Welche betriebsrechtlichen Mittel stehen zur Verfügung?
- Was passiert, wenn ein Mitarbeiter eine Behandlung ausschlägt?

Als nächstes erläutern wir die wichtigsten Reglemente und Weisungen, welche die Haltung des Unternehmens gegenüber einem Alkoholkranken widerspiegeln, nämlich «Hilfe anbieten und nicht ausgrenzen».

Ein Film zum Thema zeigt Mitarbeiter, die bei der Deutschen Bundesbahn in verschiedenen Arbeitsbereichen tätig sind. Sie stellen sich als Testpersonen von Alkoholkonsum zur Verfügung. Sie bedienen zuerst nüchtern, dann mit Alkohol Testgeräte, die die Reaktion, die Wahrnehmung und die Konzentration prüfen. Die verschiedenen Auswirkungen werden darin anschaulich aufgezeigt.

In einer weiteren Sequenz widmen wir uns einem Rollenspiel, welches auf die jeweilige Arbeitssituation und deren Strukturen zugeschnitten ist. Ca. sieben

Mitspieler übernehmen eine Rolle. Sie bereiten sich anhand einer vorgegebenen Aufgabe vor.

In einer zweiten Gruppe funktioniert jedes Mitglied als Beobachter von einer bestimmten spielenden Person. Er versucht, sich in deren Rolle hineinzufühlen mit der Frage, wie er sich in der gleichen Situation verhalten hätte.

Eine dritte Gruppe erhält die Aufgabe, die gespielte Szene zu beobachten und auftretende Fragen zu möglichen Schwierigkeiten zu erarbeiten.

Nach dem Rollenspiel werden die einzelnen Rollen im Plenum analysiert, kritisiert und ausgewertet sowie evtl. neue Lösungsmöglichkeiten erarbeitet. Als nächstes stellen wir die Aufgaben und Kompetenzen der in die Problematik involvierten Stellen (Sozialberatung, Bahnärztlicher Dienst, Personaldienst, Abteilungen) vor.

Als Abschluss überprüfen wir gemeinsam die Seminarziele und die von den Teilnehmenden erarbeiteten Fragen.

Des weiteren treffen wir Vereinbarungen für die zukünftige Zusammenarbeit. Die Seminare stossen auf ein gutes Echo; sie verlaufen lebhaft und sehr engagiert. Wir denken, dass dieses Engagement Früchte zu einem positiven Image des Unternehmens SBB beitragen wird.

Wir erinnern uns gerne an die Austrittsbesprechung von Mitarbeitern, die stationär in der Forel-Klinik waren. Als sie gefragt wurden, was denn zum Entscheid für eine Behandlung beigetragen habe, antworteten sie: «Das Unternehmen und meine Frau/mein Mann machten Druck. Zuerst wollte ich diesen Druck nicht akzeptieren. Später aber dachte ich oft, warum hat mein Umfeld nicht schon früher reagiert?»

Für Information und Auskünfte:

Ernst Meier
Sozialberatung SBB, Kreis 111
Kasernenstrasse 95/8004 Zurich
Tel.: 05 12/22 21 66 (Direktwahl E. Meier)

NEUERSCHEINUNGEN

- ☛ T. Schmidt
Ich habe es ohne Therapie geschafft!
Aussteiger aus der Drogenszene berichten 1996, 205 S., Fr. 29.80, Rasch und Röhring, Hamburg, ISBN 3-89136-567-5
- ☛ I. Stahr, I. Barb, E. Schulz
Essstörungen und die Suche nach Identität
1995, 128 S., Dm. 24.-, Juventa, Weinheim und München
- ☛ A. Fett (Hrsg.)
Glück – Spiel – Sucht
Konzepte und Behandlungsmethoden. 1996, 175 S., Fr. 30.-, Lambertus, Freiburg i. Brsg.
- ☛ M. Krausz, C. Haasen (Hrsg.)
Langzeitperspektiven süchtigen Verhaltens
1996, 240 S., Fr. 36.-, Lambertus, Freiburg i. Brsg.
- ☛ I. Vogt, K. Winkler (Hrsg.)
Beratung süchtiger Frauen
Konzepte und Methoden. 1996, Fr. 30.-, 185 S., Lambertus, Freiburg i. Brsg.
- ☛ J. Gözl (Hrsg.)
Der drogenabhängige Patient
1995, 446 S., DM. 68.-, Urban und Schwarzenberg, Verlag für Medizin, München-Wien-Baltimore
- ☛ O. Gersemann
Kontrollierte Heroinabgabe: Optionen einer künftigen Drogenpolitik
Eine ökonomische Betrachtung. 1996, 156 S., DM 38.-, S+W Steuer- und Wirtschaftsverlag, Hamburg, ISBN 3-89161-452-7
- ☛ Büro für Suchtprävention (Hrsg.)
Ecstasy – Prävention des Missbrauchs
1995, 117, Neuland Verlag, Geesthacht (BRD), ISBN 3-87581-163-1
- ☛ S. Harbort
Rauschmitteleinnahme & Fahrsicherheit
Indikatoren – Analysen – Massnahmen 1996, Boorberg Verlag, Stuttgart, ISBN 3-415-02126-2

VERANSTALTUNGEN

- **«Therapiedauer» im Gespräch.** Gedankenaustausch zwischen ambulanter und stationärer Praxis. 6. Mai 1996, Klinik im Hasel, 5728 Gontenschwil. Infos: VSFA-Sekretariat, Burgmatte 23, 6208 Oberkirch, ☎ + FAX 041/921 98 44

- **Halt, Haltung, Halten, Aushalten.** Tagung zum Thema Sucht und Suchtprävention. 11. Mai 1996, 9-17h, COOP-Bildungszentrum, 4132 Muttenz. Anmeldung: Therapeutische Gemeinschaft SMARAGD, ☎ 061/701 29 22, FAX 711 00 13
- **Der Stellenwert der Suchtkrankheit im Gesundheitswesen.** 4. Internationales Symposium des Anton Proksch-Instituts in Wien. 27. Mai-1. Juni 1996, Baden bei Wien. Kongresssekretariat: Anton Proksch-Institut, Wien, ☎ 0043/88 25 33 20, FAX 88 25 33 77
- **Suchttherapietage, Schwerpunkt Psychotherapie.** Vorträge, Seminare, Kurse, Übungen. 28.-31. Mai 1996, Hamburg. Infos: Kongressbüro «Suchttherapietage 96» ☎ + FAX 0049/40/460 70 374
- **10. Magglinger Fortbildungstage 1996, Grundkurs Nr. 481/96.** Bewegung, Spiel und Sport als Teil der Therapie, Rehabilitation und Freizeitgestaltung. 3.-7. Juni 1996, Magglingen. Auskünfte: Eidg. Sportschule, 2532 Magglingen, ☎ 032/276 111
- **Suchtprävention am Arbeitsplatz.** Tagung für Personalverantwortliche. 4. Juni, Luzern, Hotel Continental-Park. Infos: Präventionskampagne MOMENT!, ☎ 041/420 13 25
- **Qualitätssicherung in der stationären Arbeit.** FDR-Seminar 396. 17. Juni 1996, Frankfurt. Infos: Fachverband Drogen und Rauschmittel FDR, ☎ 0049/511/131 64 74, FAX /18326
- **Rechts- und Kostenfragen in der Drogenhilfe.** FDR-Seminar 496. 17.-19. Juni 1996, Wilhelm-Polligkeit-Institut, Frankfurt. Infos: Fachverband Drogen und Rauschmittel FDR, ☎ 0049/511/131 64 74, FAX /18326
- **Spielzeugfreier Kindergarten.** «Der Weg von der Idee zum regionalen Projekt». 28./29. Juni 1996, Solothurn. Anmeldung: GeKom, Sonnenrain 13a, 4513 Lommiswil, ☎ 065 61 32 72, FAX 61 00 11
- **Systemische Perspektiven der Suchtarbeit.** Kurs des Ausbildungsinstituts für systemische Therapie und Beratung. 28./29. Juni 1996, Luzern. Programm und Anmeldung: Rosmarie Ackermann, Sekretariat, Dorfstr. 94, 8706 Meilen, ☎ 01/923 03 20, FAX 923 72 55