

Leitfaden

für den Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten

Wie wir aus vielen Untersuchungen wissen, ist Alkohol am Arbeitsplatz in vielen Betrieben und Institutionen ein Problem. Die Bergische Universität-Gesamthochschule Wuppertal hat dieses Problem schon früh erkannt und als eine der ersten Universitäten des Landes Nordrhein-Westfalen mit dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten am 02. Mai 1989 eine Dienstvereinbarung über die Hilfe für Alkohol- kranke abgeschlossen.

Aufgrund der inzwischen gewonnenen Erfahrungen haben wir die Dienstvereinbarung überarbeitet und mit Wirkung vom 01. März 1999 die Dienstvereinbarung über *Hilfe für Suchtkranke* in Kraft gesetzt. Ergänzend hierzu haben wir einen Leitfaden für Vorgesetzte*, die bei der Hilfe für Suchtkranke eine besondere Verantwortung haben, erarbeitet. Von den Vorgesetzten wird in diesem Zusammenhang ein aufmerksamer Umgang mit dem Problem Sucht am Arbeitsplatz und ebenso konsequentes Handeln erwartet. Hierzu gehört auch, gefährdeten oder betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Chance zu geben, diese Krankheit zu überwinden.

Der Leitfaden für den Umgang mit suchtmittelabhängigen Beschäftigten ersetzt keine Auseinandersetzung mit dem Thema "Sucht am Arbeitsplatz". Er enthält Informationen zu dem Problemfeld und zu der in der Dienstvereinbarung festgelegten Vorgehensweise mit betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Ich bitte Sie, Ihre Fürsorgepflicht konsequent wahrzunehmen und die notwendigen Gespräche rechtzeitig zu führen. Mir ist durchaus bewusst, dass die Wahrnehmung dieser Pflichten sehr schwierig ist. Der vorliegende Leitfaden soll und kann Ihnen hierbei helfen.

Dr. Peters

*hier, wie im folgenden sind die Bezeichnungen Mitarbeiter, Betroffener, Dezernent, Dekan, Leiter der ZE, Vorgesetzter durchgehend geschlechtsneutral zu verstehen.

Konsum, Missbrauch, Abhängigkeit

Es dauert in der Regel etwa zehn bis fünfzehn Jahre, bis sich aus einem missbräuchlichen Konsum von Alkohol eine Abhängigkeit entwickelt hat. Bei der missbräuchlichen Einnahme von Medikamenten oder Drogen kann sich eine schwere Abhängigkeit schneller entwickeln.

Alkoholmissbrauch liegt vor, wenn:

- ungeeignete Personen (z. B. Kinder, Schwangere) Alkohol trinken,
- ungeeignete Mengen konsumiert werden, die zu Trunkenheit, Arbeitssicherheitsproblemen, Persönlichkeitsveränderungen, Gesundheitsschädigungen oder verändertem Sozialverhalten führen,
- zu ungeeigneter Zeit (während der Arbeitszeit, vor dem Autofahren), sowie
- an ungeeigneten Orten (z. B. Arbeitsplatz, Sportplatz)
- aus ungeeigneten Anlässen (zur Beruhigung, Entspannung, Vergessen von Problemen, zum "Abschalten")

alkoholische Getränke konsumiert werden.

Medikamentenmissbrauch liegt vor, wenn:

psychisch stimulierende Stoffe nicht bestimmungsgemäß und gemäß der ärztlichen Verordnung genommen werden. Bei der Einnahme von Beruhigungsmitteln ist zu beachten, dass ein Dauergebrauch auch bei geringer Dosierung zu einer Abhängigkeit führen kann. Die Abhängigkeit wird häufig erst beim Absetzen der Medikamente bemerkt. Als Entzugerscheinungen treten oft die Symptome auf, gegen die ursprünglich das Medikament eingenommen wurde.

Wie können Sie eine bereits bestehende Alkohol- oder Medikamentenabhängigkeit erkennen?

Anzeichen für eine **Alkoholabhängigkeit**:

- Häufige Unpünktlichkeit
- Häufige Fehlzeiten
- Konzentrationsschwäche
- Heimliches Trinken
- Vorratshaltung von Alkohol
- Leugnen des Trinkens und bagatellisieren der Trinkmenge
- Mangelndes Durchhaltevermögen
- Trinken bereits vor oder kurz nach Arbeitsbeginn
- Entzugerscheinungen wie Zittern und Schwitzen
- Präsenz bei allen Gelegenheiten, zu denen Alkohol getrunken wird
- Vermeidung von Gesprächen über Alkohol
- Erfinden von Alibis für den Alkoholkonsum
- Selbstüberschätzung

Anzeichen für eine **Medikamentenabhängigkeit**:

- Überkorrektes und sich selbst überforderndes Verhalten
- Schwankende Gefühlslage
- Apathisch und leicht ausdrucksloser Blick
- Mühsamer Gesprächskontakt
- Vergessen von wichtigen Informationen, häufiges Wiederholen desselben Gedankens
- Ängstlichkeit vor eigentlich "normalen", belanglosen Problemen

Bitte beachten Sie, dass erst das gehäufte Auftreten mehrerer Anzeichen als Hinweis auf eine beginnende oder bestehende Abhängigkeit gewertet werden kann.

Zehn Regeln zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

1. Betrachten Sie Abhängigkeit als eine Krankheit und das für Sie nicht nachvollziehbare Verhalten eines Abhängigen als krankheitsbedingt.
2. Übernehmen Sie **nicht** die Rolle eines Arztes, Suchtberaters oder Therapeuten. **Bleiben** Sie Vorgesetzter, äußern Sie Ihre Sorgen über das Verhalten. Sprechen Sie **mit** dem Abhängigen und nicht über ihn.
3. Bieten Sie Hilfe an, händigen Sie die Kontaktadressen von Beratungsstellen oder Selbsthilfegruppen aus und stellen Sie gegebenenfalls Kontakt zur Suchtberaterin der BUGHW her.
4. Stecken Sie den Rahmen Ihres Hilfsangebots ab. Arbeitssicherheit hat einen höheren Rang als das Vertuschen einer Abhängigkeit. Orientieren Sie sich an der Dienstvereinbarung und lassen Sie sich gegebenenfalls von Mitgliedern der internen Gruppe für Suchtfragen beraten (Namen und Telefonnummern finden Sie im Anhang).
5. Versuchen Sie nicht, das Suchtproblem eines Mitarbeiters allein zu lösen. Stimmen Sie Ihr Vorgehen an der Dienstvereinbarung ab.
6. Setzen Sie Grenzen, lassen Sie sich nicht erpressen, bleiben Sie sich selber treu.
7. Versuchen Sie nicht, den Abhängigen durch Ihren starken Willen zu verändern und ihn mit Ihrer Hilfe zu verfolgen, damit er endlich begreift und sich eines Besseren besinnt. **Nur der Abhängige selbst kann etwas gegen sein Problem tun.**
8. Bieten Sie das Gespräch an, nur lassen Sie sich von Ihrem Vorhaben, die Dienstvereinbarung anzuwenden durch Versprechungen nicht abbringen.
9. Halten Sie sich an die Abmachungen, die Sie mit dem abhängigen Mitarbeiter getroffen haben. **Konsequentes Vorgehen hilft!**
10. Vertuschen und zudecken verschlimmert das Problem. Sagen Sie dem Mitarbeiter, was Sie beobachtet haben, wie Sie es bewerten und welche Schritte Sie jetzt unternehmen werden.

Vorschlag für das Gesprächsverfahren:

Wer helfen will, muss bereit sein, Betroffene mit den realen Schwierigkeiten zu konfrontieren und sie dazu bewegen, fachlichen Rat einzuholen.

- Das erste Gespräch mit dem Mitarbeiter sollte unter vier Augen stattfinden. Die Suchtprobleme und ihre möglichen Folgen müssen **offen ohne Vorwürfe und ohne Moralisieren** angesprochen werden. Geben Sie dem Betroffenen mindestens 6 Wochen und längstens 2 Monate Zeit, sein Verhalten zu ändern. Verabreden Sie ein zweites Gespräch.
- Sprechen Sie mit dem Betroffenen, **wenn er nüchtern ist** und es ihm schlecht geht, dann ist er am zugänglichsten. Das könnte morgens sein, wenn er unter Entzugserscheinungen leidet. Sie sollten den Betroffenen **nicht decken, entschuldigen oder von den Folgen des Suchtmittelkonsums entlasten**.
(Beachten Sie bitte, dass die Entzugserscheinungen nicht so stark sein dürfen, dass sie die Aufnahme- und Konzentrationsfähigkeit des Betroffenen beeinträchtigen.
(In einem solchen Fall müssen Sie den Mitarbeiter nach Hause schicken.)
- Stellen Sie sich darauf ein, dass der Abhängige Sie als Gegner sieht, der ihm sein Suchtmittel fortnehmen will. Er wird sich gegen Sie stellen und ggf. leugnen.
Lassen Sie sich dadurch nicht entmutigen!

Gesprächspunkte:

Den Betroffenen so klar wie möglich sagen, **was man mit ihnen erlebt, seit wann und wie sie sich verändert haben:**

- Aufzeigen, dass Konsum und die Verhaltensauffälligkeiten zusammenhängen.
- Sagen, dass Beruhigungs- und Schmerzmittel genau so gefährlich sind wie Alkohol.
- Hilfsmöglichkeiten nennen.
- Verdeutlichen, wie mögliche arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen aussehen können.

Verlieren Sie nicht den Mut, wenn sich nach einem Gespräch nicht viel oder gar nichts ändert.

Sie sollten wissen:

Ein Suchtkranker wird erst dann sein Suchtmittel aufgeben, wenn seine Probleme aufgrund seines Konsums größer sind als seine Angst vor der Abstinenz.

Die Anzahl der Gespräche, die lt. § 6 der Dienstvereinbarung vorgegeben sind, sind Empfehlungen bzw. Mindestangaben. Sie sollten jedoch unbedingt darauf achten, dass Sie nicht zu viele Gespräche mit dem Betroffenen führen und eventuell in sein "System" eingebunden werden. **Wichtig ist, dass die, lt. Dienstvereinbarung vorgegebenen Fristen (14 Tage bis 2 Monate) eingehalten werden!**

Sie erwarten von dem Suchtkranken, dass er Konsequenzen aus dem Gespräch für sich zieht. Seien Sie daher ebenso konsequent!

Spätestens ab dem dritten Gespräch lt. § 6.3 (längstens vier Monate nach dem ersten Gespräch) ist der Personalrat hinzuzuziehen.

Ihre Gesprächseröffnung soll immer mit nachweisbaren, konkreten Fakten erfolgen. Dies können z. B. folgende Tatsachen sein:

- "Sie sind unpünktlich/Datum, Zeit - (weil Sie trinken/Medikamente oder Drogen konsumieren)"
- "Sie haben kurzfristig Urlaub genommen/Datum - (weil Sie trinken/ Medikamente oder Drogen konsumieren)"
- "Sie haben (beinahe) einen Unfall verursacht/Datum - (weil Sie trinken/ Medika- mente oder Drogen konsumieren)"
- "Das Tempo/die Qualität Ihrer Arbeit hat nachgelassen/Beweise - (weil Sie trinken/ Medikamente oder Drogen konsumieren)"

Jedes Gespräch muss mit einer Vereinbarung/Auflage enden. Diese muss sachlich und zeitlich definiert und eindeutig überprüfbar sein. Sie muss auch konsequent überprüft und eingehalten werden.

1. Stufe: Das Kritikgespräch

siehe § 6.1 der Dienstvereinbarung

"Beobachten Vorgesetzte, dass bei Mitarbeitern am Arbeitsplatz Probleme im Zusammenhang mit Suchtmitteln auftreten, führen sie ein vertrauliches Gespräch mit dem/der Betroffenen. In diesem Gespräch sind das Verhalten des Beschäftigten zur Sprache zu bringen und Wege zur Hilfe aufzuzeigen. ..."

Probleme im Zusammenhang mit Suchtmitteln am Arbeitsplatz liegen vor, wenn der Mitarbeiter mehrfach oder regelmäßig infolge des Konsums von Suchtmitteln

- a) im Reaktionsvermögen nachlässt,
- b) fehlerhaft arbeitet,
- c) teilweise oder völlig außerstande ist, Leistungen zu erbringen,
- d) dienstunfähig wird,
- e) den Arbeitsfrieden stört,
- f) durch sorgloses Verhalten Arbeitsunfälle begünstigt oder verursacht,
- g) häufige Einzelfehlzeiten besonders nach Wochenenden und Feiertagen hat.

Inhalt des Gesprächs soll die Darstellung und Offenlegung des Sachverhalts, Aufklärung über Hilfsangebote (siehe Liste im Anhang) und Konsequenzen sein. Sie als Vorgesetzte/r haben die Verpflichtung, in den nächsten zwei Monaten das Verhalten des Mitarbeiters zu beobachten.

Empfehlung:

Diskussionen über Trinkmengen, Tabletteneinnahme usw. verlaufen fruchtlos und sollten vermieden werden. Es ist wichtig, dass die in der Regel am Vortag getroffenen Feststellungen (z. B. Fehler, Untauglichkeit zur Weiterbeschäftigung) benannt werden. Es sollte die Verletzung der arbeitsvertraglichen Pflichten durch den Suchtmittelkonsum verdeutlicht werden.

Sie als Vorgesetzter sollten sich gut auf dieses Gespräch vorbereiten, damit Sie für sich Sicherheit haben und sich somit nicht so leicht aus dem Konzept bringen lassen.

2. Stufe: Kritikgespräch mit Aktennotiz

siehe § 6.2 der Dienstvereinbarung

"... Ist im Verhalten nach mindestens sechs Wochen und längstens zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, folgt unverzüglich ein weiteres Gespräch, ... Es werden konkrete Hilfsangebote und Konsequenzen weiteren Suchtmittelmissbrauchs und dadurch bedingten Fehlverhaltens aufgezeigt."

Ziel dieses Gesprächs:

Dem Betroffenen sind die bei unverändertem Verhalten zukünftig zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren. Sie als Vorgesetzter haben das Verhalten des Mitarbeiters weitere zwei Monate zu beobachten und ggf. entsprechend § 6.3 zu reagieren.

Empfehlungen:

Das Gespräch sollte inhaltlich wie in der 1. Stufe geführt werden.

3. Stufe: Kritikgespräch beim Dezernenten, Dekan oder Leiter der ZE unter Beteiligung der Personalabteilung und des Personalrats

siehe § 6.3 der Dienstvereinbarung

"Ist im Verhalten des Betroffenen nach mindestens sechs Wochen und längstens zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, findet auf Veranlassung des Dezernenten, Dekans oder Leiters der ZE bei ihm ein Gespräch statt. ... Der Mitarbeiter wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen und erhält dazu eine Bedenkzeit von 14 Tagen. ... Der Mitarbeiter wird aufgefordert, nach spätestens 15 Tagen einen schriftlichen Nachweis über eine Kontaktaufnahme zu einem Hilfsangebot vorzulegen. Über das Gespräch fertigt der Dezernent, Dekan oder Leiter der ZE eine Niederschrift an, die den dienstlich Beteiligten ausgehändigt wird."

Empfehlungen:

Kritikgespräche mit einem deutlich unter Suchtmittel stehenden Mitarbeiter erzielen meist nicht die beabsichtigte Wirkung. Der günstigste Zeitpunkt ist der Morgen danach. Ein Eingehen auf vorschnelle Versprechungen sollte vermieden werden. Es müssen Konsequenzen festgelegt werden für den Fall, dass die Vereinbarungen nicht eingehalten werden. Bei Vorliegen einer Suchtmittelabhängigkeit führt das schnelle Akzeptieren von Versprechungen zu Enttäuschungen. Es ist zu bedenken, dass der Abhängige bemüht ist, sich sein Suchtmittel zu erhalten.

Wichtig!

Nach Ablauf der 15 Tage Bedenkzeit ist zu prüfen, ob der Betroffene für sich Konsequenzen gezogen hat.

Schriftliche Nachweise sind unbedingt zu kontrollieren. Erstens steht die Glaubwürdigkeit angeordneter Maßnahmen auf dem Spiel, zweitens führt eine Nachlässigkeit auf diesem Gebiet dazu, dass die oder der Abhängige angedrohte Konsequenzen nicht ernst nimmt.

Aktennotiz gemäß § 6, Nr. 6.2 der Dienstvereinbarung über "Hilfe für Suchtkranke"
vom.....

Wegen Auffälligkeiten im Dienst, die auf den Konsum von Alkohol / Medikamenten /
sonstigen Suchtmitteln)* zurückzuführen sind, habe ich Herrn/Frau.....
am angesprochen.

Herr/Frauwurde in diesem ersten Gespräch auf die bestehenden
Hilfsmöglichkeiten hingewiesen. Hierbei habe ich Herrn/Frau.....die
Adressen örtlicher Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen und Fachkliniken ausge-
händigt. Diese Hilfsmöglichkeiten wurden bisher von Herrn/Frau.....
nicht oder nur unzureichend in Anspruch genommen.

Herr/Frau.....ist am.....erneut im Dienst auffällig
geworden.

Kurze Darstellung:

.....
.....
.....
.....

In dem heutigen Gespräch habe ich Herrn/Frau.....deutlich
gemacht, dass er/sie bei weiteren suchtmittelbedingten Auffälligkeiten im Dienst mit
Konsequenzen zu rechnen hat, die bis zum Verlust des Arbeitsplatzes führen können.
Ich habe ihm/ihr angekündigt, dass, sollte sich sein/ihr Verhalten in den nächsten 2
Monaten nicht ändern, ich mich mit der Personalverwaltung in Verbindung setzen
werde. Ich habe ihm/ihr erneut Adressen von örtlichen Selbsthilfegruppen,
Beratungsstellen und Fachkliniken ausgehändigt.

Eine Kopie dieser Aktennotiz wird dem/der Dezenten/Dezernentin, Dekan/Dekanin,
Leiter/Leiterin der ZE ausgehändigt.)*

.....
Unterschrift des/der Vorgesetzten

.....
Unterschrift des Mitarbeiters/
der Mitarbeiterin

)* Unzutreffendes bitte streichen

Aktennotiz gemäß § 6, Nr. 6.3 der Dienstvereinbarung über "Hilfe für Suchtkranke"
vom.....

Gesprächsbeteiligte:

Dezernent/Dezernentin, Dekan/Dekanin, Leiter/Leiterin der ZE als Unterzeichner/
Unterzeichnerin, Vertreter/Vertreterin des Personaldezernates, Vertreter/Vertreterin des
Personalrates, Vertreter/Vertreterin der Schwerbehindertenvertretung,
Herr/Frau.....als Vorgesetzter/Vorgesetzte, Herr/Frau.....
als Mitarbeiter/Mitarbeiterin)*

Herr/Frau.....ist am..... (Gespräch gemäß 6.1) und
am..... (Gespräch gemäß 6.2) aufgrund Auffälligkeiten, die offensichtlich auf
den Gebrauch von Suchtmitteln zurückzuführen sind, angesprochen worden. Eine
Aktennotiz über das Gespräch gemäß 6.2 liegt vor und wurde durch die Unterschrift
des/der Mitarbeiters/Mitarbeiterin bestätigt.

Herr/Frau.....ist am.....erneut im Dienst auffällig
geworden.

Kurze Darstellung:

.....
.....
.....

Herr/Frau.....wurde aufgefordert, innerhalb von 14 Tagen ein
konkretes Hilfsangebot anzunehmen und dem/der Unterzeichner/Unterzeichnerin bis
zum.....einen schriftlichen Nachweis zu erbringen.

Herr/Frau.....wurde darauf hingewiesen, dass bei Ablehnung des
Hilfsangebots und/oder bei weiterem Fehlverhalten arbeits-/dienstrechtliche
Konsequenzen gezogen werden.

Eine Kopie dieser Aktennotiz wird allen Beteiligten ausgehändigt.

.....
Dezernent/Dezernentin, Dekan/Dekanin,
Leiter/Leiterin der ZE)*

.....
Unterschrift des Mitarbeiters/
der Mitarbeiterin

)* Unzutreffendes bitte streichen

Aktennotiz gemäß § 7 der Dienstvereinbarung über "Hilfe für Suchtkranke"
vom.....

Gesprächsbeteiligte:

Dezernent/Dezernentin, Dekan/Dekanin, Leiter/Leiterin der ZE als Unterzeichner/
Unterzeichnerin, Vertreter/Vertreterin des Personaldezernates, Vertreter/Vertreterin des
Personalrates, Vertreter/Vertreterin der Schwerbehindertenvertretung,
Herr/Frau.....als Vorgesetzter/Vorgesetzte, Herr/Frau.....
als Mitarbeiter/Mitarbeiterin)*

Herr/Frau.....ist am.....erneut im Dienst wegen
Suchtmittelmissbrauchs auffällig geworden.

Kurze Darstellung:

.....
.....
.....
.....

Herr/Frau.....wurde heute aufgefordert, sich einer erneuten
Entwöhnungsbehandlung zu unterziehen.

Ihm/Ihr wurde eröffnet, dass durch das Personaldezernat unverzüglich eine schriftliche
Abmahnung ausgesprochen und arbeits-/dienstrechtliche Konsequenzen angedroht
werden, da er/sie bisher nicht ausreichend zur Heilung beigetragen hat.

Es besteht Klarheit, dass im weiteren nach § 6 Nr. 6.4 der Dienstvereinbarung "Hilfe für
Suchtkranke" vorgegangen wird.

Eine Kopie dieser Aktennotiz wird allen Beteiligten ausgehändigt.

.....
Dezernent/Dezernentin, Dekan/Dekanin,
Leiter/Leiterin der ZE)*

.....
Unterschrift des Mitarbeiters/
der Mitarbeiterin

)* Unzutreffendes bitte streichen

Anhang

Mitglieder der Suchtgruppe der BUGH Wuppertal

- Georg Beilstein Tel. 439-2435
- Ingrid Hinz-Hildebold Tel. 439-3673
- Otto Pitsch Tel. 439-2282
- Monika Schiffgen Tel. 439-2251

Beratungs- und Behandlungsstelle in Wuppertal

1. Psychosoziale Beratung und Behandlungsstelle
Blaukreuz-Haus Wuppertal e.V.
Heckinghauser Str. 206
42289 Wuppertal (Heckinghausen)
Tel.: 0202-62 20 03

Zielgruppe: Alkohol- und Medikamentengefährdete/-kranke und deren Bezugspersonen

2. Ökumenische Beratungsstelle
Caritasverband Wuppertal
Laurentiusstr. 7
42103 Wuppertal
Tel.: 0202/ 38 90 331/332

Zielgruppe: Alkohol- und Medikamentengefährdete/-kranke und deren Angehörige

3. Café Okay
Drogenfreier Treffpunkt
Besenbruchstr. 10
42285 Wuppertal
Tel.: 0202/87 888

Cafébetrieb mit Beratungsmöglichkeit
Zielgruppe: Alkohol- und Medikamentengefährdete/-kranke

4. Sozialpsychiatrischer Dienst des Gesundheitsamtes
Kleine Klotzbahn 10
42103 Wuppertal
Tel.: 0202/563-21 68

Zielgruppe: Alkohol- und Medikamentenabhängige und deren Angehörige und Bezugspersonen

5. Ambulanz des Fachkrankenhauses Langenberg
Krankenhausstr. 17
42555 Velbert-Langenberg
Tel.: 02052/60 70

Zielgruppe: Alkohol- und Medikamentenabhängige, Drogenabhängige

6. Beratungsstelle für Drogenprobleme e.V.
Döppersberg 22
42103 Wuppertal
Tel.: 0202/45 38 29
Offene Sprechstunde: Mo 14.00 Uhr bis 16.30 Uhr (Betroffene)
Do 16.00 Uhr bis 17.00 Uhr (Angehörige)

Zielgruppe: vorwiegend Konsumenten und Abhängige illegaler Drogen und deren Bezugspersonen. In Einzelfällen Alkohol- und Medikamentengefährdete/-kranke

Selbsthilfeorganisationen

1. Anonyme Alkoholiker (AA)
Kontaktstelle der AA
Unterdörnen 47
42283 Wuppertal
Tel.: 0202/ 55 77 90
Mo-Fr: 18.00h bis 22.00h
Sa-So: 17.00h bis 22.00h

Hier können die aktuellen Gruppensitzungen und Ansprechpartner erfragt werden. Die AAs sind ausschließlich für Alkohol- und Medikamentenabhängige.

2. Al-Anon
Kontaktstelle der AA
Unterdörnen 47
42283 Wuppertal
Tel.: 0202/ 55 77 90
Telefonzeiten siehe AA

Al-Anon sind ausschließlich für Angehörige von Abhängigen.

3. Blaues Kreuz in Deutschland e.V.
Ortsverein Wuppertal
Tel.: 0202/62 49 49

Hier können die aktuellen Gruppenangebote erfragt werden.

4. Café Okay
Besenbruchstr. 10
42283 Wuppertal
Tel.: 0202/ 87 888

Hier können die aktuellen Gruppenangebote erfragt werden.

5. Deutscher Guttempler Orden e.V.
Chlodwigstr. 28
42119 Wuppertal
Tel.: 0202/ 42 00 31

Hier können die aktuellen Gruppenangebote erfragt werden.

6. Kreuzbund e.V.
Laurentiusstr. 7
42103 Wuppertal
Tel.: 0202/ 30 42 58

Hier können die aktuellen Gruppenangebote erfragt werden.

7. Teerunde Ronsdorf
Bandwinker Str. 48 (Dürselenhaus)

Tel.: 0202/ 4 67 01 58

8. Elterninitiative für akzeptierende Drogenarbeit
Kontakt: Jürgen Heimchen
Tel.: 0202/ 42 35 19

Treff: Alle 14 Tage dienstags (ungerade Woche)
Beratungsstelle für Drogenprobleme e.V.
Döppersberg 22
42103 Wuppertal
Beginn 19.00 h

9. Selbsthilfegruppe für Angehörige von Drogenabhängigen
Kontakt: Harald und Heidi
Tel.: 0202/30 47 72

Treff: donnerstags von 19.00h bis 21.00h
Elberfeld, Kirche Sophienstraße

Ausführlichere Informationen im "Wegweiser Sucht" zu beziehen über: Jugendamt der Stadt Wuppertal- Jugendschutz- Neumarkt 10, 42103 Wuppertal.