

Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst

Ursachen – Auswirkungen –
Bekämpfungsstrategien

Von

Dipl.-Verwaltungswirt (FH)
Hans-Jürgen Honsa

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

ERICH SCHMIDT VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek
Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen
Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
dnb.ddb.de abrufbar.

Weitere Informationen zu diesem Titel finden Sie im Internet unter
[ESV.info/3 503 09030 4](http://ESV.info/3_503_09030_4)

1. Auflage 2002
2. Auflage 2005

ISBN-13: 978 3 503 09030 3
ISBN-10: 3 503 09030 4

Alle Rechte vorbehalten
© Erich Schmidt Verlag GmbH & Co., Berlin 2006
www.ESV.info

Dieses Papier erfüllt die Frankfurter Forderungen
der Deutschen Bibliothek und der Gesellschaft für das Buch
bezüglich der Alterungsbeständigkeit und entspricht sowohl den
strengen Bestimmungen der US Norm Ansi/Niso Z 39.48-1992
als auch der ISO Norm 9706.

Satz: Peter Wust, Berlin
Druck und Bindung: Strauss, Mörlenbach

Dieses Buch ist gewidmet,
meiner Tochter Meike, die es sicher gern erlebt hätte,
meiner Tochter Birte als Ansporn für ihre Diplomarbeit und
meiner Frau Viola, die mit viel Geduld und Verständnis dies erst
ermöglicht hat.

Vorwort zur zweiten Auflage

Vor wenigen Wochen hat der Verfasser eine liebe Kollegin und Tochter eines guten Freundes verloren. Sie hat trotz mehrerer stationärer und ambulanter Therapien, trotz vielfältiger und konkreter Hilfsangebote (u. a. auch durch den Verfasser) offensichtlich keinen Weg mehr aus ihrer Alkoholsucht gefunden. Sie hat den Weg genommen, den rd. 50 % von in Therapie befindlichen Frauen bei einer Befragung als Versuch angegeben haben. Sie hat den Weg des Suizids gewählt.

Sie hinterließ neben einem verstörten 14-jährigen Sohn eine große Trauergemeinde, die dies nicht fassen kann.

Seit der Erstellung (Sept. 2001) und Herausgabe der 1. Auflage (Januar 2002) haben sich auf dem Gebiet der Sucht und der Suchthilfe wichtige Änderungen ergeben.

Die wichtigsten, wie z. B. die Änderungen des Disziplinar- und des Beamtenrechts, sind in die einzelnen Kapitel eingearbeitet worden. Einige Änderungen wie z. B. die Ablösung des BAT und des MTArb/BMTG – G II – durch den TVöD zum 1. Oktober 2005 können naturgemäß nur angedeutet werden, da nähere Einzelheiten bei Redaktionsschluss noch nicht vorlagen. Für den vorliegenden Themenbereich sind diese aber auch von nachrangigem Interesse, da die arbeitsrechtlichen Rechte und Pflichten kaum verändert werden dürften.

Im Bereich der Suchtkrankenhilfe sind durch die Rechtsänderungen des SGB sowohl für schwerbehinderte Menschen aber auch für Nichtbehinderte die Möglichkeiten „unterm Strich“ verbessert worden. Allein die Verpflichtung des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers ein „Eingliederungsmanagement“ gem. § 84 Abs. 2 SGB IX für alle Beschäftigten mit einer Krankheitsdauer von mehr als sechs Wochen innerhalb eines Jahres, somit sowohl für schwerbehinderte Menschen als auch für die übrigen Angestellten und Beamten durchzuführen, wird hoffentlich die Krankheits- und die Präventionsproblematik und damit auch die Kostenproblematik stärker in das Bewusstsein rücken, als dies bisher der Fall war. Des Weiteren sind durch das sog. „Apfelsaftgesetz“ (jeder Gastwirt muss seit 1. 1. 2002 ein alkoholfreies Getränk anbieten, dass billiger ist als das günstigste alkoholische Getränk) nunmehr auch die Gastwirte in die Pflicht genommen worden. Auch die Erhöhungen der Tabaksteuer zum 1. 1. 2002 und 1. 3. 2004 haben ebenfalls eine suchtmindernde Wirkung hinterlassen, da ersten Beobachtungen zu Folge bei Jugendlichen der Anteil der Raucher zurückge-

gangen ist. Dieser Trend wird sich durch die Änderung der Arbeitsstättenverordnung und dem Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz sowie dem im März 2005 zwischen dem BMGS und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (Dehoga) vereinbarten Stufenplan zur Einrichtung von größeren Nichtraucherzonen im Gaststättengewerbe (bis 1. 3. 2008 sollen 90 % der Gaststätten die Hälfte ihrer Plätze für Nichtraucher reservieren) fortsetzen.

Gleichwohl darf es auch hier kein Nachlassen geben!

Kein Nachlassen darf es ebenfalls geben bei der Aufrechterhaltung der Infrastruktur der Suchthilfe in Deutschland. Wie aus Kreisen der Therapieträger zu hören ist, sollen Fachleute der Rentenversicherungsträger bereits vor einem Zusammenbruch des Beratungs- und Rehabilitationsnetzwerkes gewarnt haben. Die dort intern geäußerten Sorgen sind durchaus nachvollziehbar. Durch die finanziellen Schwierigkeiten der Kommunen, die überwiegend vor Ort die Suchtberatung und -hilfe organisieren und finanzieren, einerseits und der zurückhaltenden Arbeitskräftefinanzierung durch die Arbeitsagenturen andererseits, mussten viele Suchthilfeprojekte bereits ihre Arbeit einstellen. Hinzu kommt, dass sowohl die Bundesbahn aber auch die Träger des Regionalverkehrs bzw. des ÖPNV ihre Linien aus Kostengründen eingestellt oder zumindest ausgedünnt haben, sodass gerade im ländlichen Bereich die überwiegend führerscheinlosen Klienten nicht mehr versorgt werden können!

Die Drogenbeauftragte der Bundesregierung Marion Caspers-Merk, MdB, hat in ihrem Grußwort zur Jahrestagung der Bundesarbeitsgemeinschaft Sucht in der Polizei am 13. Mai 2002 in Freiburg* das Vorwort dieses Buches aus der 1. Auflage aufgegriffen und auszugsweise zitiert. Die darin enthaltene Aussage, das „nach anfänglicher Euphorie und einem gewissen Aktionismus heute allerdings festzustellen ist, dass von dem Bewusstsein um die ständige Herausforderung Sucht am Arbeitsplatz leider nicht mehr viel übrig geblieben ist“, wird von Frau Caspers-Merk dahingehend ergänzt, dass „diese pessimistische Sicht von geschilderten Erfahrungen von engagierten Helfern in der betrieblichen Suchthilfe herrührt, denen gewisse „Abnutzungserscheinungen“ anzumerken sind. Hinzu kommen Sparzwänge im öffentlichen Dienst. So verständlich die Frustrationen nach langjährigen Erfahrungen mit der „Mühe der Ebene“ auch sein mögen, lassen Sie sich nicht davon anstecken. Denn natürlich braucht es eines langen Atems und der Kraft zum Bohren dicker Bretter, wenn die angemessene und fachlich qualifizierte Behandlung des Themas Sucht im betrieblichen und behördlichen Alltag nicht zur Routine verkommen, sondern zur Selbstverständlichkeit werden soll.“

* Internet: www.bmgesundheit.de/themen/drogen/pm/130502.htm

Vorwort zur zweiten Auflage

Diesem Schlusssatz kann uneingeschränkt zugestimmt werden. Die oben und im Buch insgesamt dargestellten Schwierigkeiten sind lösbar. Nicht alles muss mit Geld geregelt werden. Vieles ist über das freiwillige und ehrenamtliche Engagement machbar und lösbar. Gewachsene und erprobte Strukturen sollten aber mit allen Mittel erhalten bleiben. Hier muss man mitunter Fantasie, Engagement und Flexibilität als „Gesamtpaket“ zur Problemlösung einsetzen, wenn die Finanzdecke sich als unzureichend erweisen sollte. Aus der Verantwortung ziehen kann sich deshalb niemand!

Für Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge bin ich auch diesmal jederzeit dankbar. Sie können mich stets über meine homepage www.hans-juergen-honsa.de erreichen. Bei Anfragen bitte ich aber um etwas Geduld, da ich nicht immer eine umgehende Beantwortung zusagen kann. Eine Antwort erhalten Sie aber auf jeden Fall.

Salzgitter, Juni 2005

Der Verfasser

Vorwort zur ersten Auflage

Lange Zeit sonnten sich Behörden und Dienststellen in der trügerischen Sicherheit, dass Alkoholismus und Drogenabhängigkeit ein Problem von schmutzigen Werkstätten, rußigen Fabrikhallen oder allenfalls von Arbeitern auf Bau- und Betriebshöfen wäre. Der öffentliche Dienst in Deutschland, vor allen Dingen aber der Angestellte oder Beamte, wäre frei von solchen „triebhaften Auswüchsen“. Diese Schimäre diente lange Jahre der Beruhigung und verschaffte vielen Personalverantwortlichen ein Gefühl selbstzufriedener Überheblichkeit. Grund dieses „Selbstbetruges“ ist das Bild, dass selbst heute noch viele Menschen vom „Alkoholiker“, als dem stoppelbärtigen Penner auf der Parkbank, vor Augen haben. Dass aber gerade Alkoholismus als der Hauptdroge in Deutschland zum einen quer durch alle Berufe, soziale Schichten und Geschlechter geht und zum anderen sich gerade in sauberen Büroräumen heimisch eingerichtet hat, ist erst im Laufe der 90er Jahre in das Bewusstsein der behördlichen Führungskräfte gelangt.

Mit dem immer stärker werdenden Aufkommen betriebswirtschaftlicher und damit kostenrechnender Überlegungen Anfang der 80er Jahre, in den bis dahin mit Steuermitteln mehr oder weniger sorglos alimentierten Behörden, kamen auch erste Überlegungen zur „Kostenstelle Sucht“. Zuerst nur vereinzelt. Anfangs noch als „Exoten“ mitleidig belächelt. Mit fortschreitender Aufklärung durch die Medien, die zunächst nur über (überwiegend) amerikanische Studien aus Großbetrieben, später auch von deutschen Untersuchungen und Erhebungen berichteten, begannen auch deutsche Behörden mit organisatorischen Maßnahmen auf dieses „Phänomen“ zu reagieren. So hat der Kommunale Arbeitgeberverband Bayern bereits im November 1987 in einem Rundschreiben an seine Mitgliedsgemeinden die Problematik „Alkohol am Arbeitsplatz“ mit Hinweisen für die Praxis thematisiert. Aber erst seit Anfang der 90er Jahre kann von einer breiten Basis zur behördlichen Suchtbekämpfung gesprochen werden.

Plötzlich war der alles verdeckende „Grauschleier“ des Alkoholismus fortgespült. Es galt als besonders „chic“ und fortschrittlich, ein „Herz“ für die Alkoholiker (damals noch „Alkis“ genannt) zu entdecken. Der Amtschimmel reagierte erwartungsgemäß und routiniert; eben behördengemäß. Dienstanweisungen und Erlasse über „den Umgang mit suchtkgefährdeten und -kranken Mitarbeitern“ folgten prompt. Kaum eine Verwaltung mit einer gewissen Bedeutung in der bundesdeutschen Behördenlandschaft, die

keine solche Regelung für ihre Mitarbeiter hatte. Es schien, als würde sich der öffentliche Dienst Deutschlands an einem Wettbewerb mit dem Motto: „Unsere Verwaltung soll trockner werden!“ beteiligen. Nach anfänglicher Euphorie und einem gewissen Aktionismus ist heute allerdings festzustellen, dass von dem Bewusstsein um die ständige Herausforderung der Sucht am Arbeitsplatz leider nicht mehr viel übrig geblieben ist.

Die bis dato geschaffenen Strukturen sind zwar fast überall noch vorhanden, wirken aber ausgezehrt, überholt und ohne Kraft für neue Aufgaben. Die Sucht wird nur noch „behördenmäßig“ verwaltet. Die „Feigenblätter“ sind bereits weitgehend verwelkt, drohen demnächst abzufallen und damit ihre Träger zu entblößen.

Dieses Buch hat es sich zur Aufgabe gemacht, warnend auf diesen Zustand hinzuweisen und die zuständigen Verantwortlichen aus ihrer Lethargie zu reißen. Es will aufrütteln und dafür werben, die Suchtproblematik und ihre Bekämpfung wieder auf die Tagesordnung der Behördenchefs zu setzen. Anregung und Treibsatz dieses neuen „Schwungs“ soll eine gleichzeitig zu implementierende neue Firmenkultur sein. Eine Firmen- bzw. Behördenkultur, die das Suchtpotenzial auf den unvermeidbaren Bodensatz zurückdrängt und gleichzeitig die Köpfe der Mitarbeiter für die ihnen zugewiesenen Aufgaben frei macht. Eine Kultur, die Mitverantwortung fordert, sie aber auch fördert; Leistung benötigt, Gegenleistung einbringt; Kreativität voraussetzt, ihr aber auch den Freiraum einräumt.

Dieses „neue Denken“ erfordert Mut. Mut, weil es mit alten, hierarchischen Behördenstrukturen bricht. Mut, weil es das bisherige Verständnis von Macht und Einfluss in Frage stellt und allein durch die Veränderung zunächst eine gewisse Verunsicherung, ja vielleicht sogar Angst (vor dem Neuen) mit sich bringt.

Dieses „neue Denken“ birgt aber auch gewaltige Möglichkeiten. Möglichkeiten zunächst zur Standortbestimmung und ggfls. zur Neuorientierung. Möglichkeiten zur Machtvermehrung durch Machtteilung auf dem Weg zu einer „Lernenden Organisation“ (ein Begriff von Peter Senge für ein ganzheitliches Managementkonzept) mit einem ungeheuren Energie- und Kreativitätspotenzial: „Dem selbstbewussten, am Wachstum beteiligten, motivierten Mitarbeiter der Behörde!“

Dieses Energie- und Kreativitätspotenzial kann nur freigesetzt werden, wenn es von den „Fesseln“ der alten Denkstrukturen befreit wird und sich hin zu einem sich selbst tragenden lernenden Organismus entwickelt, der seine schöpferische Kraft aus den permanenten Wechselbeziehungen zwischen Lebenserfahrung und Praxisorientierung bezieht.

Um diese „Vision“ einer neuen Firmen- oder Behördenkultur zu erfüllen, werden hier Anregungen und Vorschläge gegeben, über die dann die jeweiligen Zwischenziele bis hin zum Feinziel, der Vision, erreicht wer-

Vorwort zur ersten Auflage

den sollen. Der Weg mag vielleicht noch so hart sein, das Ergebnis lohnt ihn allemal!

All denjenigen, die mich tatkräftig bei der Recherche, der Beschaffung der Literatur, der Unterweisung in die PC-Geheimnisse oder der Erledigung von bestimmten Schreib- bzw. Korrekturarbeiten unterstützt haben, möchte ich an dieser Stelle meinen herzlichen Dank aussprechen. Mit ihrer Hilfe haben sie mich motiviert, bis zum Abschluss durchzuhalten.

Für Anregungen, Kritik und Verbesserungsvorschläge bin ich jederzeit dankbar. Sie werden mich stets über den Verlag erreichen.

Salzgitter, September 2001

Der Verfasser

Inhaltsverzeichnis

	Seite	Randnummer
Vorwort zur zweiten Auflage	7	
Vorwort zur ersten Auflage	11	
Inhaltsverzeichnis	15	
Abkürzungsverzeichnis	21	
A. Alkohol und Drogen als Suchtmittel	29	1– 32
1. Einleitung zur Suchtgeschichte der letzten Jahrzehnte	29	1– 7
2. Die Suchtproblematik	34	8
2.1 Vorbemerkung	34	8
2.2 Definitionen – allgemein –	34	9– 11
2.3 Das Suchtverhalten	36	12– 17
2.4 Definitionen – Alkohol –	40	18– 19
2.4.1 Alkohol, Verwaltung und Gesellschaft	41	20– 22
2.4.2 Alkohol am Arbeitsplatz	42	23– 26
2.5 Definitionen – Drogen –	46	27– 30
3. Die Sucht als Krankheit	52	31– 32
B. Die Auswirkungen der Sucht im öffentlichen Dienst	55	33– 43
1. Einleitung	55	33– 35
2. Problembewusstsein im öffentlichen Dienst	57	36– 38
3. Zur wirtschaftlichen Problematik der Sucht	59	39– 43
C. Der Bereich des öffentlichen Dienstes in Deutschland	65	44– 81
1. Einleitung	65	44– 45
2. Die Träger öffentlicher Verwaltung	67	46– 47
3. Rechtsstatus der Mitarbeiter im öffentlichen Dienst	68	48– 49
3.1 Das öffentliche Dienstrecht	69	50
3.1.1 Beamtenrecht	69	51
3.1.2 Richterrecht	70	52
3.1.3 Soldatenrecht	70	53
3.2 Das privat-rechtliche Arbeitsrecht	71	54

Inhaltsverzeichnis

3.2.1	Angestellte	71	55
3.2.1.1	Dienstordnungs-Angestellte	72	56
3.2.2	Arbeiter	72	57
3.3	Der Beamte im Rechtssinne	73	58
3.3.1	Beamte im dienstrechtlichen Sinn	73	59
3.3.2	Beamte im haftungsrechtlichen Sinn	73	60
3.3.3	Beamte im strafrechtlichen Sinn	74	61
4.	Kirchenrecht	75	62
4.1	Vorbemerkung	75	62– 66
4.2	Römisch-Katholische Kirche	78	67– 68
4.3	Evangelische Kirche (EKD)	79	69
4.4	Die übrigen Kirchen und Religionsgesellschaften	80	70
5.	Der privatisierte „öffentliche“ Dienst	80	71
5.1	Vorbemerkung	80	71
5.2	Eigenbetriebe	81	72
5.3	Eigengesellschaften	81	73
5.3.1	Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH)	81	73
5.3.2	Die Aktiengesellschaft (AG)	82	74
5.3.3	Deutsche Bahn AG	82	75
5.3.4	Deutsche Post AG, Deutsche Telekom AG und Deutsche Postbank AG	83	76
5.4	Rechtsstellung der Mitarbeiter übriger privatisierter Bereiche	84	77
5.4.1	Zuweisung gegen den Willen des Beamten ...	84	78
5.4.2	Zuweisung mit Zustimmung des Beamten ...	85	79
5.4.3	Dienstleistung durch Überlassung	85	80
5.4.4	Dienstleistung durch Beurlaubung	85	81
 D. Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst – Mitarbeiter			
		87	82–180
1.	Vorbemerkung	87	82
2.	Das öffentliche Dienstrecht – Rechtslage und Rechtsfolgen –	87	83
2.1	Das Beamtenrecht	87	83
2.1.1	Vorbemerkung	87	83
2.1.2	Rechtslage (Pflichten des Beamten mit Bezug auf das Amt)	88	84– 86
2.1.3	Rechtslage (Pflichten ohne Bezug auf das Amt)	91	87
2.1.4	Rechtsfolgen: Das Disziplinarrecht	91	88–102
2.1.5	Statistiken zum Disziplinarrecht	103	103–105
2.1.6	Fallbeispiele aus der Praxis	108	106–110

Inhaltsverzeichnis

2.1.7	Das Disziplinarrecht der „privatisierten“ Beamten	114	111–113
2.1.8	Fallbeispiele aus der Praxis.	116	114–118
2.2	Das Richterrecht	118	119
2.2.1	Vorbemerkung.	118	119
2.2.2	Rechtslage und Rechtsfolgen	118	120–121
2.2.3	Fallbeispiel aus der Praxis	119	122
2.3	Das Soldatenrecht	120	123
2.3.1	Vorbemerkung.	120	123–125
2.3.2	Rechtslage: Die (besonderen) Dienstpflichten der Soldaten	121	126–127
2.3.3	Rechtsfolgen: Das Wehr-Disziplinarrecht.	122	128–130
2.3.4	Fallbeispiele aus der Praxis.	124	131–144
3.	Das privat-rechtliche Arbeitsverhältnis.	136	145
3.1	Vorbemerkung.	136	145–146
3.2	Das Angestelltenrecht – Rechtslage –	137	147–148
3.3	Das Arbeiterrecht – Rechtslage –	140	149
3.4	Rechtsfolgen	141	150–160
3.5	Fallbeispiele aus der Praxis.	146	161–174
4.	Das Schwerbehindertenrecht	151	175
4.1	Alkohol- und Drogenabhängigkeit als Schwerbehinderung	152	176–177
4.2	Schwerbehinderung und Alkohol	154	178–179
4.3	Fallbeispiel aus der Praxis	156	180
E. Alkohol- und Drogenmissbrauch im öffentlichen Dienst – Dienstherr/Arbeitgeber			
1.	Vorbemerkung.	157	181–225
2.	Die Fürsorgepflicht des Dienstherrn	157	182–184
3.	Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers	159	185–186
4.	Organisatorische Präventions- und Bekämpfungsstrategien.	161	187–190
4.1	Das betriebliche Suchtkonzept	164	191–193
4.2	Behörden- bzw. Firmenkultur	168	194–199
4.3	Leitbild – Menschenbild.	176	200–201
4.4	Suchthelferkreis	185	202–203
4.5	Dienstvereinbarung und Stufenplan	189	204
4.6	Bekämpfung des Co-Alkoholismus	191	205–209
4.7	Konzept für eine offensive Bekämpfungsstrategie.	196	210–211
4.8	Suchtbekämpfung und -prävention bei der Bundeswehr	201	212–215

Inhaltsverzeichnis

5.	Medizinische Präventionsmöglichkeiten	207	216–217
5.1	Gesundheitskontrollen; Alkoholkontrollen	209	218–219
6.	Mitbestimmungsrechte und Mitwirkungsmöglichkeiten des Personal- und Betriebsrates	210	220–225
F.	Therapiemöglichkeiten, Rehabilitationsverfahren und Adaption	225	226–236
1.	Vorbemerkung	225	226
2.	Ambulante Therapie und Rehabilitation	230	227
3.	Fachkliniken für Suchtkranke, psychiatrische Krankenhäuser	232	228
3.1	Stationäre medizinische Rehabilitation	233	229
4.	Adaption	236	230
5.	Finanzierung der Rehabilitationsmaßnahmen	237	231
6.	Integrations- und Nachsorgeprogramme, Weiterbehandlungsnotwendigkeiten	239	232
6.1	Soziale Rehabilitation	239	233
6.2	Berufliche Rehabilitation	240	234
6.2.1	Das Rückkehrergespräch	241	235
6.2.2	Die weitere Nachsorge	243	236
G.	Dokumentation	245	237–260
1.	Alkoholproblematik – gesundheitliche Schäden	245	237–238
2.	Testverfahren zur Diagnose	247	239
2.1	Münchener Alkoholiker Test (MALT-F/ MALT-S)	248	240
2.2	Kurzfragebogen für Alkoholgefährdete (KFA)	251	241
3.	Die fünf Trinkertypen nach Jellinek	252	242
3.1	Abweichungen von Jellinek: Frauen und Jugendliche	255	243
3.2	Ablaufschema (Phasenmodell) für eine Alkoholkrankheit nach Jellinek	261	244
4.	Dienstvereinbarungen über „Alkohol am Arbeitsplatz“ und Stufenpläne	263	245
4.1	Dienstanweisung mit Stufenplan für die Kreis- freie Stadt Salzgitter, ca. 115.000 Einwohner, Bundesland Niedersachsen	264	245
4.2	Dienstvereinbarungen über „Sucht an Schulen“ einer Bezirksregierung	272	246
4.3	Dienstvereinbarung „Umgang mit Suchtkranken“ eines Landesministeriums	284	247

Inhaltsverzeichnis

4.4	Betriebsvereinbarungen „Alkoholverbot“	287	248–249
4.5	Konzernbetriebsvereinbarung Deutsche Bahn AG	293	250
4.6	Muster einer Kooperationsvereinbarung.	299	251
5.	Leitfaden für Vorgesetzte im Umgang mit alkoholkranken Mitarbeitern.	302	252
5.1	Muster eines Aushangs „Alkoholverbot“ für Verwaltungen und Betriebe.	307	253
5.2	Sonstige dienstliche Regelungen zur Suchtprävention	308	254
6.	Medikamentenabhängigkeit – Selbsttest –	311	255
7.	Politik und Justiz (Forderungen und Ausblick)	312	256
7.1	Politik: Sucht- und Drogenbericht 2005	312	257
7.2	Politik und Justiz: Situation der Strafverfolgungsbehörden.	317	258
7.3	Vorbildliche Strategien kommunaler Suchtprävention	322	259
8.	Schlussbetrachtung	324	260
H.	Anhang	329	
1.	Verzeichnis der verwendeten und weiterführenden Literatur	329	
2.	Adressenliste Fachkliniken und -krankenhäuser	333	
3.	Adressenlisten von Hilfsorganisationen.	334	
4.	Landesstellen gegen die Suchtgefahren und andere wichtige Kontaktadressen	339	
	Stichwortverzeichnis	345	