



## **DIENSTVEREINBARUNG**

**zwischen dem  
Niedersächsischen Landesamt für Soziales, Jugend  
und Familie (LS),  
und**

**dem Gesamtpersonalrat beim LS,**

**zur Prävention von Gesundheitsgefahren durch  
riskanten Suchtmittelkonsum sowie zur Hilfe bei  
Suchtgefährdung und –erkrankung  
(DV Sucht)**

## **Präambel**

Alkohol-, Medikamenten- und Drogenabhängigkeit führen zu schwerwiegenden gesundheitlichen und sozialen Schädigungen. Nach derzeitigen wissenschaftlichen Erkenntnissen entwickeln sich Abhängigkeitserkrankungen oft schleichend und sind mit Leistungs- und Verhaltensmängeln am Arbeitsplatz verbunden. Insbesondere stoffgebundene Suchterkrankungen stellen ein großes Problem dar, da sie nicht selten mit dem Vorwurf individueller Schwäche, Willenlosigkeit und Fehlverhalten verbunden sind. Abhängigkeitserkrankungen ziehen schwere körperliche Schädigungen nach sich. Von daher muss rechtzeitig und qualifiziert ge- und behandelt werden, um negative Auswirkungen zeitweilig oder dauerhaft aufzuheben.

Alle Beschäftigten müssen wissen: Durch Schweigen oder Herunterspielen von suchtbedingten Ausfällen und Fehlverhalten verlängern Sie den Leidensweg suchtkranker Menschen.

## **§ 1 Allgemeines**

Grundlage für die Dienstvereinbarung ist der Gem. RdErl. des MS und der übrigen Ministerien vom 01.06.2006 über Prävention und Hilfe bei Sucht- und Missbrauchsproblemen in der Niedersächsischen Landesverwaltung.<sup>1</sup>

## **§ 2 Geltungsbereich**

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Niedersächsischen Landesamtes für Soziales, Jugend und Familie und ersetzt die in den einzelnen Dienststellen des LS bestehenden Dienstvereinbarungen zum Umgang mit alkoholgefährdeten bzw. alkoholkranken Beschäftigten sowie zum Nichtraucherschutz ohne eine gesonderte Kündigung.

## **§ 3 Zielsetzungen**

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
  - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern;
  - Führungskräfte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren;
  - die Suchtprävention ins dienststelleninterne Gesundheitsmanagement zu integrieren;
  - dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen;
  - Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit zu verbessern;
  - suchtgefährdeten Beschäftigten frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten;
  - eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen zu unterstützen;
  - in der Dienststelle ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.
- (2) Bei der Gestaltung von Maßnahmen im Zusammenhang mit der Suchtprävention sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Beschäftigte der Dienststelle.

---

<sup>1</sup> (Nds. MBl. Nr. 23/2006 S. 630 – 403- 41585- 2.3.1)

## § 4 Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Nikotin wird erwartet. Auf die Unfallgefahren, die durch Mittel mit stimmungs- und wahrnehmungsverändernden Substanzen ausgelöst werden können, ist besonders zu achten.
- (2) Bezüglich des Rauchens von Tabak wird auf das Niedersächsische Gesetz zum Schutz vor den Gefahren des Passivrauchens hingewiesen<sup>2</sup>. Das Rauchen ist nur in den dafür vorgesehenen Raucherräumen /-zonen erlaubt. Ansonsten besteht ein generelles Rauchverbot in den gesamten Dienstgebäuden.

## § 5 Arbeitssicherheit

- (1) Beschäftigte sind einmal jährlich in geeigneter Form durch die Ansprechperson für Suchtfragen darauf hinzuweisen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in den Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.<sup>3</sup>
- (2) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen.<sup>4</sup> Führungskräfte sind in diesen Fällen verpflichtet einzugreifen.
- (3) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, die eine Gefährdung für sich und andere bedeuten könnte, wird folgendes Vorgehen vereinbart:
  - a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss eine verantwortliche Führungskraft der Fachgruppe, ein/e Teamsprecher/in Z (1) bzw. Außenstellenvertretung oder auch die/der Fachgruppenverantwortliche Z entscheiden, ob die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeit fortsetzen kann.
  - b) Eine verantwortliche Führungskraft der Fachgruppe, ein/e Teamsprecher/in Z (1) bzw. Außenstellenvertretung oder auch die/der Fachgruppenverantwortliche Z ist gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
  - c) Kriterium für die Entscheidung, Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, vom Arbeitsplatz zu entfernen, ist der sog. „Beweis des ersten Anscheins“ und die allgemeine Lebenserfahrung der verantwortlichen Führungskraft der Fachgruppe, der/des Teamsprecherin/Teamsprechers Z (1) bzw. Außenstellenvertretung oder auch der/des Fachgruppenverantwortlichen Z.
  - d) Die/Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen.
  - e) Besteht aufgrund des „Beweises des ersten Anscheins“ der Verdacht, dass eine Entlassung der/des Beschäftigten nach Hause einen Heimtransport (Taxi usw.) erfordert, trifft die unmittelbare Führungskraft in Absprache mit der Fachgruppe Z geeignete Maßnahmen, um dies sicherzustellen. Die/der Beschäftigte hat die Kosten hierfür zu tragen.

---

<sup>2</sup> (Nds. NIRSG) vom 12.07.2007

<sup>3</sup> Unfallverhütungsvorschriften GUV-V A 1 § 15 Abs. 2 und Abs. 3

<sup>4</sup> Unfallverhütungsvorschriften GUV-V A1 § 7 Abs. 2

## **§ 6 Information und Schulungen**

(1) Den Beschäftigten wird die freiwillige Teilnahme an Schulungen zum Thema Suchtmittel/-gefahren im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ermöglicht.

(2) Der Schulung der Führungskräfte, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt eine besondere Bedeutung zu. Die Teilnahme an Schulungen, insbesondere zum Interventionsleitfaden (§ 10), ist fester Bestandteil der Führungskräftequalifizierung, um ein sachgerechtes Handeln bei Suchtproblemen sicherzustellen und wird im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel ermöglicht.

## **§ 7 Arbeitskreis Gesundheit**

(1) Die in den Dienststellen vorhandenen Arbeitskreise Gesundheit entwickeln und begleiten zusammen mit der Ansprechperson für Suchtfragen die Umsetzung des betrieblichen Suchtpräventionsprogramms und evaluieren es in regelmäßigen Abständen.

## **§ 8 Ansprechperson für Suchtfragen**

(1) Für die Gesamtdienststelle wird nach Interessenbekundungsverfahren für die Tätigkeit in der internen Suchthilfe eine geeignete Person als Ansprechperson für Suchtfragen von der Dienststelle im Einvernehmen mit dem Gesamtpersonalrat bestellt.

(2) Zur örtlichen Unterstützung der Ansprechperson für Suchtfragen wird eine Kontaktperson je Standort benannt, die einen Erstkontakt hinsichtlich akuter Fragen zu Suchtproblemen bzw. zu dieser Dienstvereinbarung ermöglicht.

(3) Die Ansprechperson für Suchtfragen arbeitet auf der Grundlage dieser Vereinbarung und der Rahmenempfehlung. Ihre Aufgabe umfasst die Hilfe bei Suchtgefährdung im Einzelfall. Es ist ihre Aufgabe, entsprechende Hilfeangebote zu vermitteln und Unterstützung z.B. bei der Kontaktaufnahme mit den jeweiligen Stellen zu gewähren. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die Hilfe die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur internen Suchthilfe.

(4) Die Ansprechperson für Suchtfragen arbeitet in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie ist über alle im Rahmen ihrer Beratungen bekannt gewordenen Sachverhalte im Rahmen des NDSG zur Verschwiegenheit verpflichtet. Die Verarbeitung und Übermittlung von Angaben zur Gesundheit von betroffenen Beschäftigten setzt deren schriftliche Einwilligung voraus. Ihr ist grds. ein Einzelzimmer zur Verfügung zu stellen.

(5) Die Dienststelle ermöglicht der Ansprechperson für Suchtfragen die grundlegende Qualifizierung, fachbezogene Fortbildung und Supervision. Den örtlichen Kontaktpersonen wird eine entsprechende Fortbildung ermöglicht.

(6) Die Ansprechperson für Suchtfragen übt ihre/seine Tätigkeit grundsätzlich während der Dienstzeit aus. Sofern in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Dienstzeit erforderlich ist, ist entsprechender Zeitausgleich zu gewähren.

## **§ 9 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung**

(1) Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein riskanter Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten nahe liegt, sind grundsätzlich alle Beschäftigten aufgerufen, im Rahmen ihrer kollegialen Möglichkeiten tätig zu werden.

(2) Liegen Führungskräften Hinweise auf Auffälligkeiten am Arbeitsplatz durch riskanten Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen und eine Kontaktmöglichkeit zur Ansprechperson für Suchtfragen herzustellen. Den Führungskräften wird mit dem Interventionsleitfaden (s. § 10) eine Handlungsanleitung (A: Fürsorgegespräch, B: Klärungsgespräch) zur Verfügung gestellt.

### **§ 10 Interventionsleitfaden**

(1) Entsteht bei Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr uneingeschränkt nachkommen und dies mit einem riskanten Suchtmittelgebrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie verpflichtet, nach dem als Anlage beigefügten Interventionsleitfaden mit Stufenplan (C: Stufenplan-Gespräche) für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz vorzugehen. Hierbei sollte die örtliche Personalvertretung mit beteiligt werden, es sei denn, die/der Beschäftigte möchte dies nicht.

(2) Zur Vorbereitung eines solchen Gespräches sind für die-Führungskräfte Hinweise zur Gesprächsführung bei Alkoholauffälligkeiten beigefügt.

(3) Kommt es aufgrund der Stufengespräche lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der betroffenen Person, so wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er unterbrochen worden war.

### **§ 11 Fallbegleitung, Fallabstimmung und Wiedereingliederung**

(1) Um eine systematische Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung zu gewährleisten, wird eine klare Zuständigkeit für die Personen festgelegt, mit denen Gespräche ab der dritten Stufe des Stufenplans geführt werden.

(2) Mit schriftlichem Einverständnis der betroffenen Person und gemeinsam mit ihr stimmen sich die unmittelbar Beteiligten aus der Dienststelle mit den Fachleuten aus dem Beratungs- bzw. Therapiesystem ab. Sie vereinbaren, welchen Beitrag die einzelnen Beteiligten aus ihrer jeweiligen Rolle zur Veränderung der Situation leisten.

(3) Zeitnah zum Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die Dienststelle unter Beteiligung der-Führungskraft und der Einrichtung für Suchthilfe mit der betroffenen Person ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Hierbei sind die Anforderungen des § 84 SGB IX zu berücksichtigen. Dabei sollte ein Schwerpunkt auf die Förderung einer vollen Integration sowie Akzeptanz der Abstinenzbemühungen im Teamkreis gelegt werden. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch der betroffenen Person nimmt ein Mitglied des Personalrats an diesem Gespräch teil.

### **§ 12 Erneute Auffälligkeiten**

Erneute Auffälligkeiten nach einer Rehabilitationsmaßnahme oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Personen wieder wegen suchtmittelbedingter Auffälligkeiten und Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe des Stufenplans beteiligte Personenkreis im Rahmen des Stufenplans über das weitere Vorgehen.

### § 13 Vertraulichkeit/Tilgung

(1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung einer/eines Beschäftigte/n anfallen, sind vertraulich zu behandeln und vor unbefugtem Zugriff zu sichern.

(2) Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen (z.B. Notizen, die vor und aufgrund des ersten Gespräches im Stufenplan gefertigt worden sind), sind nach zwei Jahren zu vernichten.

### § 14 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.12.2011 in Kraft. Zum gleichen Zeitpunkt treten die bislang bei der Hauptstelle und bei den Außenstellen des LS geltenden Dienstvereinbarungen zum Umgang mit alkoholgefährdeten bzw. alkoholkranken Beschäftigten sowie zum Nichtraucherschutz ohne gesonderte Kündigung außer Kraft.

Die Kündigungsfrist dieser Dienstvereinbarung beträgt drei Monate.  
Die Dienstvereinbarung wirkt weiter, bis eine neue Regelung getroffen wird.

Hildesheim, 30.11.2011

Gez.

\_\_\_\_\_

Frau Schröder  
(Präsidentin)

Gez.

\_\_\_\_\_

Herr Haase  
(Vorsitzender GPR)

### **Anlagen:**

- *Interventionsleitfaden mit Stufenplan für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz*
- *Hinweise zur Gesprächsführung bei Alkoholauffälligkeiten*