

Dienstvereinbarung

Zwischen dem Niedersächsischen Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr und dem Personalrat wird **zur Prävention von Gesundheitsgefahren durch riskanten Konsum von Suchtmitteln und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz** folgende Dienstvereinbarung nach § 78 NPersVG geschlossen:

1. Allgemeines

Grundlage dieser Dienstvereinbarung sind der Gemeinsame Runderlass des MS und der übrigen Ministerien vom 01.06.2006 (Nds. MBl. Nr. 23/2006, S. 639, VORIS 21069) und die Rahmenempfehlungen 2006 zur Suchtprävention und Suchthilfe in der niedersächsischen Landesverwaltung.

2. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des MW.

3. Zielsetzungen

(1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern;
- durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen und dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen;
- Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten, sachgerecht zu reagieren;
- 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;
- betroffene Personen während und nach der ambulanten bzw. stationären Therapie zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen;
- in der Dienststelle ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen;

(2) Bei Einrichtung eines dienststelleninternen Gesundheitsmanagements ist die Suchtprävention zu integrieren.

4. Umgang und Konsum von Suchtmitteln

Es sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, um einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Tabakwaren anzuregen. Die Beschäftigten sind auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen hinzuweisen.

4.1 Alkohol

Im MW wird die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes ohne Einfluss von Alkohol erwartet.

4.2 Tabak

Beschäftigte haben einen Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz (§ 5 der Arbeitsstättenverordnung).

In den Dienstgebäuden des MW gilt ein Rauchverbot. Ausgenommen hiervon ist eine speziell als Raucherraum gekennzeichnete Räumlichkeit.

4.3 Medikamente

Der nicht bestimmungsgemäße Konsum von Medikamenten vor und während der Arbeit/des Dienstes ist nicht erlaubt.

4.4 Illegale Drogen

Die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss illegaler Drogen ist nicht erlaubt.

5. Arbeitssicherheit

(1) Beschäftigte sind darauf hinzuweisen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten. (Berufsgenossenschaftliche Vorschriften GUV-V A1 § 15 Abs. 2 und Abs. 3).

(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 (GUV-V A1 § 7 Abs. 2). Vorgesetzte sind in diesen Fällen verpflichtet zu intervenieren.

(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) Besteht der Verdacht, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol, illegalen Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss die oder der Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann.
- b) Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.

- c) Entscheidungen, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientieren sich an einschlägigen Verdachtsmomenten ("Beweis des ersten Anscheins") und an der allgemeinen Lebenserfahrung der oder des Vorgesetzten.
- d) Die oder der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).
- e) Die betroffene Person hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen oder bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen.
- f) Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg (ggf. mit Begleitung).
- g) Veranlasst die oder der Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.
- h) Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.

6. Information der Beschäftigten und Schulungen

(1) Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des riskanten Konsums und dessen gesundheitlichen Folgen sowie über Hilfemöglichkeiten bei Suchtgefährdung informiert. Ihnen wird die Teilnahme an Schulungen ermöglicht.

(2) Vorgesetzte nehmen an Schulungen teil, um

- Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu bewerten,
- riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten zu erkennen,
- sich auf die Gesprächsführung mit betroffenen Personen nach dem Interventionsleitfaden vorzubereiten,
- Möglichkeiten der internen oder externen Beratung für ihre Aufgabe kennen zu lernen.

7. Interne Einrichtung für Suchtfragen (Ansprechpersonen)

(1) Es besteht eine Einrichtung der internen Suchtprävention und -hilfe. In ihr sind nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen tätig.

(2) Die Einrichtung arbeitet auf der Grundlage dieser Vereinbarung und der Rahmenempfehlung. Ihre Aufgabe umfasst die Prävention des riskanten Konsums und die Hilfe bei Suchtgefährdung. Es ist ihre Aufgabe, Hilfeangebote zu unterbreiten und Unterstützung zu gewähren. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen gestärkt werden. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur internen Suchthilfe.

(3) Die in der Einrichtung tätigen Kräfte arbeiten in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie sind über alle im Rahmen ihrer Beratungen bekannt gewordenen Sachverhalte gegenüber Personen außerhalb der internen Einrichtung für Suchtfragen zur Verschwiegenheit verpflichtet. Bei der Erhebung von und dem Umgang mit personenbezogenen Daten sind die besonderen Anforderungen des § 4 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes für besondere

personenbezogene Daten zu beachten. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass die Verarbeitung und Übermittlung von Angaben zur Gesundheit von Personen deren schriftliche Einwilligung voraussetzt.

8. Nebenamtlich tätige Ansprechpersonen für Suchtfragen

(1) Ansprechpersonen für Suchtfragen sind im Rahmen des internen Hilfeangebotes in der Beratung von Beschäftigten mit Suchtproblemen und deren Umfeld tätig. Sie arbeiten hierzu mit Fachstellen für Sucht und Suchtprävention sowie Rehabilitationseinrichtungen zusammen.

(2) Die Dienststelle ermöglicht die grundlegende Qualifizierung und Weiterbildung der Ansprechpersonen für Suchtfragen. Dies beinhaltet auch fachbezogene Fortbildung und Supervision.

(3) Ansprechpersonen für Suchtfragen üben ihre Tätigkeit in der Suchthilfe grundsätzlich während der Dienstzeit aus. Die Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen sind auf die besonderen Anforderungen aus der nebenamtlichen Tätigkeit abzustimmen.

(4) Nebenamtliche Ansprechpersonen für Suchtfragen erstellen jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeiten und leiten diesen der Dienststelle zu. Diese informiert den Personalrat.

9. Ansprache, Hilfe und Intervention bei Suchtgefährdung

(1) Liegen Vorgesetzten Hinweise auf Auffälligkeiten am Arbeitsplatz vor, die zu Störungen im Arbeitsablauf und -umfeld führen, so sind sie im Rahmen einer gesundheitsorientierten Führung verpflichtet, diese frühzeitig anzusprechen. Dies gilt umso mehr, wenn die Auffälligkeiten im Zusammenhang mit Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten stehen. Den betroffenen Personen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.

(2) 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 Möglichkeiten tätig zu werden. Dies kann geschehen, indem sie Betroffene auf ihr Verhalten ansprechen und auf Hilfemöglichkeiten hinweisen.

(3) Interventionen im Rahmen der betrieblichen Suchtprävention bedeuten, Beschäftigte schon früh bei gesundheitlichen oder sozialen Problemen anzusprechen. Anlass der Intervention von Vorgesetzten sind Signale im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten, die Störungen im Arbeitsablauf oder eine Verletzung arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten verursachen oder zur Folge haben können.

Vorgesetzte sind gehalten nach dem anliegenden Interventionsleitfaden vorzugehen. Liegen Auffälligkeiten im Arbeits- und Leistungsverhalten von Beschäftigten vor,

erfordern diese eine Intervention im Rahmen eines Fürsorge- oder Klärungsgespräches.

Stufenplangespräche setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstliche Pflichten oder deren Vernachlässigung mit dem Gebrauch von Alkohol, Medikamenten oder Drogen bzw. mit suchtbedingtem Verhaltensweisen verbunden sind. Zur Vorbereitung von Interventionen bieten die Ansprechpersonen für Suchtfragen bei Bedarf fachliche Unterstützung an.

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

10. Fallbegleitung und Wiedereingliederung

(1) Für die Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung wird in Absprache mit der betroffenen Person ein Ansprechpartner aus dem Teilnehmerkreis des zuletzt durchgeführten Stufengesprächs festgelegt.

(2) Mit 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 oder des unmittelbaren Vorgesetzten und der internen Einrichtung für Suchtfragen mit der betroffenen Person ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen.¹ 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 eine Vertrauensperson aus der Dienststelle an diesem Gespräch teil.

(4) Bewerben sich wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauchs entlassene ehemalige Beschäftigte, die nach abgeschlossener Therapiemaßnahme über einen längeren Zeitraum abstinent lebten, um Wiedereinstellung, so wird die Bewerbung im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wohlwollend geprüft.

11. 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 arbeits- oder dienstrechtlichen Pflichten auf, so berät der an der zuletzt

¹ Hierbei sind die Anforderungen des § 84 SGB IX zu berücksichtigen.

durchgeführten Stufe des Stufenplans beteiligte Personenkreis über das weitere Vorgehen.

12. Vertraulichkeit/Tilgung

(1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines oder einer Beschäftigten 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 tilgen.

13. Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ersetzt die Dienstvereinbarung vom 05.06.2001

Hannover, den 16. Dezember 2008

Dienststelle

Personalrat



Kapferer
Staatssekretär



Kahle
Vorsitzender des Personalrates