

Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe

Präambel

Der Missbrauch von Drogen oder süchtiges Verhalten ist ein in verschiedenen Erscheinungsformen auftretendes Problem. Die Hochschule/Universität Vechta will dieser mit schweren psychischen, physischen und sozialen, teilweise tödlichen Folgen verbundenen Krankheit durch Suchtprävention und Suchthilfe begegnen. Ihre Grundlage finden Suchtprävention und –hilfe in der Fürsorgepflicht für die Beschäftigten und der Notwendigkeit, die Qualität der Dienstleistungen der öffentlichen Verwaltung zu gewährleisten.

1. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für sämtliche Beschäftigte (Professorinnen und Professoren, wissenschaftliches und nichtwissenschaftliches Personal; im weiteren Beschäftigte) der Hochschule/Universität Vechta..

2. Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
 - ⇒ den Missbrauch von Suchtmitteln und die Entwicklung von Suchtverhalten zu vermeiden bzw. abzubauen,
 - ⇒ die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
 - ⇒ suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig Hilfe anbieten,
 - ⇒ für alle Betroffenen ein durchschaubares und einheitliches Handlungskonzept sicherstellen,
 - ⇒ eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen zu unterstützen,
 - ⇒ die Beschäftigten für die Folgen von Missbrauch zu sensibilisieren,
 - ⇒ die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern.
- (2) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Beschäftigten der Dienststelle.

3. Suchtverhalten und Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Suchtmitteln wird erwartet. Auf die Unfallgefahren, die durch Mittel mit stimmungs- und wahrnehmungsverändernden Substanzen (z.B. Alkohol, Schlafmittel, Appetitzügler, Psychopharmaka) ausgelöst werden können, ist besonders zu achten.
- (2) In den Räumen der Hochschule/Universität Vechta gilt ein allgemeines Rauchverbot.
- (3) Der Konsum alkoholischer Getränke ist sowohl während der Dienstzeit als auch in der Dienststelle nicht erlaubt. Ausnahmen hiervon bedürfen der Genehmigung der Hochschulleitung.
- (4) Im Hinblick auf illegale Drogen und Betäubungsmittel gelten die gesetzlichen Regelungen.

4. Arbeitssicherheit und Verhalten am Arbeitsplatz

- (1) Für den Konsum von Alkohol gilt § 38 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" (GUV O.1), wonach Beschäftigte sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Gleiches gilt auch für andere Suchstoffe und deren Auswirkungen auf das Arbeitsverhalten.
- (2) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, wird folgendes Vorgehen vereinbart:
 - a) Bei Verdacht, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob die Betroffenen ohne Gefahr für sich oder andere ihre Arbeit fortsetzen können.
 - b) Vorgesetzte sind angehalten, 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 die allgemeine Lebenserfahrung der /

des Vorgesetzten und der so genannte "Beweis des ersten Anscheins".

d) Der oder die Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).

e) Der oder die Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Alkoholtest oder bei anderen Suchtmitteln einem geeigneten Nachweisverfahren zu unterziehen.

f) Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.

g) Veranlasst der / die Vorgesetzte einen Heimtransport, hat der / die Betroffene die Kosten zu tragen.

h) Wegen des Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Besoldung, Vergütung oder Lohn.

i) Bei wiederholten Vorfällen oder Unfällen ist der oder die Beschäftigte in der Regel umzusetzen, wenn an dem bisherigen Arbeitsplatz die Gefährdung der Beschäftigten und Dritter zu befürchten ist.

5. Information der Beschäftigten und Schulungen

(1) Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des Missbrauchs und mögliche Folgen der Abhängigkeit sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert.

(2) Sämtliche Beschäftigte, in deren Stellenbeschreibung Personalverantwortung festgelegt ist, sowie Beauftragte (z.B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) werden über Grundsätze der Gesprächsführung mit Betroffenen geschult.

6. Nebenamtlich tätige Soziale Ansprechpartner und Ansprechpartnerinnen

(1) Die Hochschule/Universität Vechta verpflichtet sich, freiwillige soziale Ansprechpartnerinnen/-partner für die Suchtberatung und –hilfe auszubilden und dauerhaft für die Besetzung dieser Positionen Sorge zu tragen. Sie sind im Rahmen des betrieblichen Hilfsangebotes in der Beratung von Beschäftigten mit Suchtproblemen und deren Umfeld tätig. Sie arbeiten hierzu mit Suchtberatungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region zusammen.

(2) Nebenamtliche Kräfte üben ihre Tätigkeit in der Suchthilfe grundsätzlich während der Dienstzeit aus. Die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen sind auf die besonderen Anforderungen der nebenamtlichen Tätigkeit abzustimmen. Sofern in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Dienstzeit erforderlich ist, ist entsprechender Zeitausgleich zu gewähren. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen sowie eigener Fortbildung und Supervision.

(3) Aus der Tätigkeit als soziale Ansprechpartnerin/sozialer Ansprechpartner dürfen keine Nachteile entstehen.

7. Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

Treten in Abteilungen oder Beschäftigungsgruppen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und / oder dessen Folgen auf, wird gemeinsam mit den Betroffenen, Vorgesetzten und der sozialen Ansprechpartnerin/ dem sozialen Ansprechpartner überprüft, ob Ursachen auch in der Arbeitssituation liegen können, um diese möglichst zu beseitigen.

8. Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

(1) Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein Suchtmittelmissbrauch 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 Hilfsmöglichkeiten hinweisen. Wer Suchtmittelmissbrauch toleriert und deckt, trägt vielfach zur Entstehung und zur Verlängerung von Krankheit bei. Besonders die Personal- und Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind aufgefordert, Wege zur Hilfe aufzuzeigen.

(2) Liegen Vorgesetzten oder Beauftragten (z.B. Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte) Hinweise auf einen auffälligen Suchtmittelmissbrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.

9. Stufenplan

Entsteht bei unmittelbaren Vorgesetzten der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem Suchtmittelge- oder -missbrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, sind sie gehalten, nach dem Stufenplan (Anlage 1) vorzugehen.

10. Wiedereingliederung

(1) Während oder unmittelbar nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führen der oder die unmittelbare Vorgesetzte mit der/dem Betroffenen ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit erforderlich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch der/des Beschäftigten nehmen auch Kolleginnen und Kollegen an diesem Gespräch teil.

(2) Endet während einer therapeutischen Maßnahme von befristet Beschäftigten und Auszubildenden die Fortzahlung der Bezüge, wird versucht, bei nachgewiesenem Erfolg der therapeutischen Maßnahme nicht verbrauchte Mittel für eine Vertragsverlängerung einzusetzen.

(3) Bei einer Kündigung wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauchs wird der / dem Betroffenen Wiedereinstellung in Aussicht gestellt, wenn innerhalb eines Jahres nach dem Ausscheiden durch ärztliches Zeugnis der erfolgreiche Abschluss einer Entziehungsbehandlung nachgewiesen wird und sie / er zum Zeitpunkt der vorzunehmenden Einstellung nach der Beurteilung des medizinischen Dienstes als abstinent anzusehen ist. Es besteht kein Rechtsanspruch auf Wiedereinstellung, insbesondere nicht auf den alten Arbeitsplatz.

11. Rückfall

(1) Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Beschäftigte wieder durch suchtmittelbedingtes Verhalten und durch Dienstpflichtverletzungen auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis und stellt Einvernehmen über das weitere Vorgehen her. Auf die Konsequenz in Bezug auf die Zahlung der Krankenbezüge wird hingewiesen.

(2) Kommt es aufgrund der Interventionen lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens des oder der Beschäftigten, so wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er wegen der Verhaltensänderung unterbrochen worden war.

12. Vertraulichkeit / Tilgung

(1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung einer/eines Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln.

(2) Für die im Stufenplan vorgesehene Tilgung von Vermerken in der Personalakte gilt in der Regel ein Zeitraum von 3 Jahren. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraums sind im Vermerk festzuhalten. Für die Tilgung ist zuverlässig Sorge zu tragen.

13. Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt zum Datum der Unterzeichnung in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt 3 Monate zum Jahresende. Beide Parteien bemühen sich in diesem Fall innerhalb eines halben Jahres eine neue Dienstvereinbarung abzuschließen. Bereits laufende Verfahren und neu auftretende Fälle werden analog der zuletzt gültigen Dienstvereinbarung weitergeführt.

14. Salvatorische Klausel

Widerspricht eine Vorschrift dieser Vereinbarung höherrangigem Recht, so bleibt die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen davon unberührt. Die Parteien der Dienstvereinbarung verpflichten sich, die unwirksame Vorschrift alsbald durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechend wirksame Vorschrift zu ersetzen.