

## **Dienstvereinbarung über den Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten und über Maßnahmen gegen den Missbrauch von Suchtmitteln**

zwischen der Hochschule Wismar und dem Personalrat der Hochschule Wismar

Auf der Grundlage von § 66 des Personalvertretungsgesetzes wird folgendes vereinbart:

### **Präambel**

Sucht ist eine Krankheit, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen in allen sozialen und beruflichen Bereichen und allen Hierarchie-Ebenen der Arbeitswelt auftritt.

Unter Sucht wird die körperliche und/oder psychische Abhängigkeit von einem Suchtmittel verstanden. Es handelt sich um das Endstadium eines oft langjährigen Prozesses.

Die oft schwerwiegenden physischen, psychischen und sozialen Folgeschäden von Suchtmittelmissbrauch, ganz gleich ob durch Alkohol, Medikamente oder Drogen, werden oft verkannt. Hilfe besteht nicht darin, dass man z. B. die Arbeit von gefährdeten Kolleginnen und Kollegen mit übernimmt, um sie dadurch „zu schützen“, sondern darin, die Betroffenen anzusprechen und sie bei der Suche nach wirksamen Hilfsangeboten zu unterstützen.

Wenn Beschäftigte im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein Suchtmittelmissbrauch nahe liegt, sind grundsätzlich alle dazu aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden. Nur so kann im Sinne von Frühintervention eine weitere Suchtentwicklung verhindert werden.

Den Vorgesetzten kommt eine zentrale Bedeutung zu: sie sind verpflichtet, dass bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen aufgrund von Suchtmittelkonsum die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet werden. Zur Unterstützung wird in dieser Dienstvereinbarung der Ablauf einer solchen Intervention festgelegt und die notwendigen Handreichungen zur Verfügung gestellt (Anlagen 1 bis 3).

Die Dienstvereinbarung leistet einen Beitrag zur Prävention von Suchterkrankungen, zur Früherkennung einer Suchtentwicklung und zu hilfreichen Interventionen in den verschiedenen Stadien einer Suchtentwicklung.

### **§ 1 Gegenstand und Ziele**

- (1) Hochschulleitung und Personalrat sind sich darin einig, dass die Verhütung und Behandlung von Suchterkrankungen unter die allgemeine Fürsorgepflicht des Dienstherrn und der jeweiligen Dienstvorgesetzten fallen.
- (2) Suchtgefährdeten oder von Suchtmitteln abhängigen Beschäftigten der Hochschule Wismar soll frühzeitig qualifizierte Hilfe angeboten werden. Ziele sind:
  - Sensibilisierung aller Beschäftigten gegenüber dem Missbrauch von Suchtmitteln und Förderung eines guten Betriebsklimas (Prävention),
  - Erhaltung oder Wiederherstellung von Gesundheit und Arbeitsfähigkeit,
  - Gewährleistung der Arbeitssicherheit,
  - Vermittlung von Basiskompetenzen zum Thema Sucht und Erkennen einer Suchtproblematik,
  - Möglichst frühes Hilfsangebot für suchtgefährdete Beschäftigte (Frühintervention) und suchtkranke Beschäftigte,
  - Konstruktiver Umgang mit suchtgefährdeten und abhängigen Beschäftigten zur Erhaltung des Arbeitsplatzes und
  - Gleichbehandlung aller Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept.

## **§ 2 Geltungsbereich**

- (1) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Hochschule Wismar.
- (2) Die Dienstvereinbarung bezieht sich auf Suchtmittel, die als psychoaktive Substanzen Rauschwirkungen bzw. Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit zur Folge haben (Alkohol, nicht verordnete Medikamente mit Suchtpotential und alle Rauschmittel, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen) sowie auf die so genannten Verhaltenssuchte (z. B. pathologisches Spielen und pathologischer PC-Gebrauch).

## **§ 3 Gesetzlicher Rahmen zum Umgang mit Suchtmitteln**

- (1) Für den allgemeinen Konsum von Alkohol/Suchtmitteln am Arbeitsplatz gilt § 15 der Unfallverhütungs-Vorschrift „Grundsätze der Prävention“ (GUV-VA1): „Versicherte dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Drogen nicht in den Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können.“

## **§ 4 Suchtberatungsstelle**

- (1) Die Suchtberatungsstelle ist ein externer Beratungsdienst, der durch das Diakoniewerk im nördlichen Mecklenburg gemeinnützige GmbH wahrgenommen wird. Die Hauptangebote sind:
  - Beratung (Coaching) von Kolleginnen und Kollegen, Vorgesetzten und Personalrat,
  - Gespräche mit suchtgefährdeten oder abhängigen Beschäftigten zur Förderung der Veränderungsbereitschaft (Motivierungsphase) im Falle eines Suchtproblems und gegebenenfalls Vermittlung in weiterführende Maßnahmen (Selbsthilfegruppen, Suchtberatung, ambulante Rehabilitation, ambulante Nachsorge usw.),
  - Case-Management (Begleitung und Koordination eines Hilfeprozesses),
  - Schulungsangebote für spezifische Zielgruppen (Seminare, Workshops) und
  - präventive Maßnahmen zur Gesundheitsförderung.
- (2) Jede Beschäftigte und jeder Beschäftigter der Hochschule Wismar hat das Recht, unter Berücksichtigung der ihr oder ihm obliegenden Arbeits- und Dienstaufgaben während der Arbeitszeit bei der Suchtberatungsstelle Rat und Informationen einzuholen. Besteht eine Auflage zu Gesprächen durch den Arbeitgeber, wird dieser von der Suchtberatungsstelle darüber informiert, wann Gespräche durchgeführt werden.
- (3) Die Beratung und Therapie durch die Suchtberatungsstelle unterliegt der Schweigepflicht. Gesprächsinhalte dürfen nicht ohne Einverständnis an den Arbeitgeber oder Dritte weitergegeben werden. Die Schweigepflicht besteht auch nach Beendigung der Tätigkeit in dieser Funktion und auch nach Beendigung des Arbeits-/Dienstverhältnisses fort.
- (4) Die Hochschule Wismar erwartet von den Beschäftigten im Falle einer Suchtmittelabhängigkeit oder der Gefahr des Eintritts einer Suchtmittelabhängigkeit eine Eigenaktivität bei der Inanspruchnahme von Hilfsangeboten und wird dies bei der Beurteilung von Arbeits- oder Dienstpflichtverletzungen, die in direktem Zusammenhang mit der Suchtmittelabhängigkeit oder der Gefahr des Eintritts einer Suchtmittelabhängigkeit stehen, berücksichtigen. Eine nicht ausreichende Eigenaktivität darf bei der Beurteilung von Arbeits- oder Dienstpflichtverletzungen, die nicht in direktem Zusammenhang mit der Suchtmittelabhängigkeit oder der Gefahr des Eintritts einer Suchtmittelabhängigkeit stehen, nicht berücksichtigt werden.

## **§ 5 Informations- und Schulungsmaßnahmen**

- (1) Die Hochschule Wismar gewährleistet:
  - Schulungsveranstaltungen und sonstige Maßnahmen, in denen die Beschäftigten über Suchtprävention und Basiskompetenzen zum Thema Sucht sowie über adäquaten Umgang mit suchtgefährdeten und abhängigen Personen und das Hilffssystem informiert werden und die verbindliche Teilnahme von Personen mit Personalverantwortung an themenspezifischen Schulungsangeboten.

## **§ 6 Arbeitsmedizinischer Dienst**

- (1) Der Betriebsarzt steht allen Beschäftigten bei Fragen zu Vorbeugung, Behandlung und Rehabilitation von Suchtproblemen zur Verfügung. Beratung und Betreuung unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Kontaktstellen und Betriebsarzt arbeiten nach Bedarf zusammen, die Regelungen zur Schweigepflicht bleiben davon unberührt.

## **§ 7 Umgang mit unter Suchtmitteln stehenden Beschäftigten**

- (1) Stehen Beschäftigte offensichtlich unter Suchtmittleinfluss, so haben Vorgesetzte die Entscheidung darüber zu treffen, ob diese ohne Gefahr für sich und andere an diesem Tag weiterbeschäftigt werden können.
- (2) Gelangen Vorgesetzte zu dem Ergebnis, dass eine Weiterbeschäftigung nicht zu verantworten ist, sollten sie zweckmäßigerweise eine zweite Person – nach Möglichkeit ein Mitglied des Personalrats – hinzuziehen.
- (3) Unter Suchtmittleinfluss stehenden Beschäftigten wird untersagt die Arbeit aufzunehmen bzw. sie werden aufgefordert, die Arbeit sofort einzustellen. Vorgesetzte haben dann dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter schnellstmöglich die Hochschule verlässt. Eventuell anfallende Kosten sind vom Beschäftigten zu tragen. Zeitnah terminiert der Vorgesetzte ein Gespräch und setzt den Stufenplan in Gang.

## **§ 8 Vorgehensweise bei Auffälligkeit – Interventionsleitfaden**

- (1) Bei Auffälligkeiten, die auf Suchtmittelmissbrauch wie z. B. Alkoholkonsum zurückzuführen sind, sind die nachfolgend dargelegten Schritte durch die Vorgesetzten einzuhalten. Diese Schritte sind ausführlich im Stufeninterventionsplan Sucht (Anlage 1) dargestellt.
- (2) Bei erstmaliger Auffälligkeit hat der Vorgesetzte den Beschäftigten anzusprechen und die Auffälligkeiten konkret zu benennen sowie - falls erforderlich - Hilfe anzubieten. Bei einem konkreten Verstoß gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten hat der Vorgesetzte das Fehlverhalten bzw. die Pflichtverletzung konkret zu benennen und zu erläutern, den Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum darzustellen, Erwartungen zu formulieren und auf die Kontaktstelle hinzuweisen und nach ca. vier Wochen einen Folgetermin anzuberaumen.
- (3) Wenn im Folgenden ein weiterer Verstoß gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten erfolgt, ist erneut das Fehlverhalten oder die Pflichtverletzung zu benennen. Es ist die Auflage zu erteilen, mit der Kontaktstelle einen Termin zu vereinbaren und hierüber einen Nachweis einzufordern sowie die Ankündigung von arbeits- bzw. disziplinarrechtlichen Schritten auszusprechen. Ebenso ist in diesem Fall ein Vermerk an das Personaldezernat zu geben.
- (4) Wenn daraufhin nochmals ein Verstoß gegen arbeits- oder dienstrechtliche Pflichten erfolgt, ist das Personaldezernat einzuschalten mit dem Ziel, arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Maßnahmen einzuleiten.
- (5) In einer letzten Stufe bei einem erneuten Verstoß gegen arbeits- bzw. disziplinarrechtliche Pflichten erfolgt die Einleitung der Kündigung durch den Arbeitgeber.

- (6) Zum Interventionsleitfaden befindet sich in der Anlage eine ausführliche Erläuterung (Anlage 2) sowie ein Formular für einen Gesprächsleitfaden (Anlage 3).
- (7) Grundsätzlich haben alle Mitarbeiter oder Vorgesetzte, für die das Thema Suchtmittel und Suchtmittelmissbrauch relevant ist, die Möglichkeit, sich im Personaldezernat oder beim Personalrat beraten zu lassen bzw. bei der Suchtberatungsstelle eine einfache oder auch eine ausführliche Beratung (Coaching) zu erhalten.
- (8) Die Hochschule Wismar hat im Umgang mit Suchtmittelmissbrauch zwei zentrale Elemente:
  - a) Die Frühintervention durch Fürsorgegespräche.
  - b) Die verlaufsgesteuerte und konsequente Vorgehensweise gemäß einem Stufenplan wie oben dargestellt.
- (9) Die Vorgehensweise durch den Stufenplan ist gekennzeichnet durch die Kooperation von Vorgesetzten, Personaldezernat, Personalrat und Suchtberatungsstelle.

### **§ 9 Wiedereingliederung**

- (1) Bei Wiedereingliederung nach abgeschlossenen Maßnahmen, insbesondere nach stationärer Sucht-Rehabilitation, koordiniert das Personaldezernat ein Gespräch, an dem die oder der Beschäftigte, die oder der unmittelbare Vorgesetzte, die Suchtberatungsstelle und - falls vom Beschäftigten gewünscht - eine Vertretung des Personalrats teilnehmen.
- (2) Die Arbeitsaufnahme sollte gut vorbereitet und das betriebliche Umfeld entsprechend vorbereitet sein, um die Wiedereingliederung zu erleichtern.

### **§ 10 Umgang mit Rückfälligkeit**

- (1) Bei Rückfälligkeit nach abgeschlossener Suchtbehandlung bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen ist der direkte Vorgesetzte verpflichtet, das Personaldezernat zu informieren.
- (2) Über die weitere Vorgehensweise wird individuell, je nach Lage des Einzelfalls, in Anlehnung an den Stufenplan entschieden, wobei besondere Berücksichtigung findet, wenn die oder der Beschäftigte nach einem Rückfall erkennbar das Verhalten ändert und aktiv an der Genesung mitarbeitet.

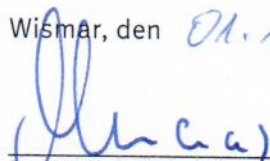
### **§ 11 Geltungsdauer**


- (1) Die Dienstvereinbarung tritt am 01.12.2015 in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden. Sie hat keine Nachwirkung. Sie wird allen Beschäftigten bekannt gemacht. Änderungen und Ergänzungen können in gegenseitigem Einvernehmen jederzeit erfolgen.

### **ANLAGEN**

- (1) Anlage 1: Stufeninterventionsplan Sucht
- (2) Anlage 2: Erläuterungen zum Interventionsleitfaden
- (3) Anlage 3: Gesprächsleitfaden

Wismar, den 01.12.2015

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Meike Quaas  
Kanzlerin

  
\_\_\_\_\_  
Thomas Fischer  
Vorsitzender des Personalrates