

VEREINBARUNG

über den

Umgang mit suchtgefährdeten und suchtabhängigen Bediensteten

PRÄAMBEL

Die Steuerungsgruppe Gesundheitsmanagement hat entsprechend ihrer Zielsetzung, gesundheitsrelevante Themen aufzugreifen, auch die Thematik Suchtprävention und Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz bearbeitet. Sie möchte mit der Vorbereitung der Dienstvereinbarung einen Beitrag zum aktiven Gesundheitsmanagement leisten .

Drogenmissbrauch im Dienst ist kein spezifisches Problem bei der *Universität Lüneburg*. Abhängigkeit von Alkohol und anderen Suchtmitteln ist eine Krankheit. Sie hat mit Willensschwäche oder gar Böswilligkeit nichts zu tun. Unbehandelt führen *Suchtmittelabhängigkeiten* zu schweren körperlichen, psychischen und sozialen Schäden. *Suchtkrankheiten* können tödlich verlaufen, wenn sie nicht behandelt werden. Sie können jederzeit wieder ausbrechen. Jeder Mensch kann abhängig werden. Die Abhängigkeit kommt in allen gesellschaftlichen Schichten und bei allen Altersstufen vor.

Deshalb sind sich Hochschulleitung und Personalvertretung der *Universität Lüneburg* einig in der Verantwortung und fürsorglichen Verpflichtung,

1. innerhalb der Kollegenschaft Verständnis zu schaffen für die besondere Problematik "Sucht im Dienst" - "Sucht ist eine Krankheit";
2. für die von diesem Problem betroffenen Kolleginnen und Kollegen einen Weg zu finden, sich jemanden anzuvertrauen und Hilfe zu suchen.

Zur Umsetzung des nachfolgenden Handlungskonzeptes ist es erforderlich, Informationsveranstaltungen und Schulungen durchzuführen und gezielte schriftliche Informationen zu geben, um offene Gespräche in der *Universität* zu fördern.

Suchtprävention ist als eine kontinuierliche Aufgabe zu sehen.

Zwischen der Hochschulleitung und der Personalvertretung der *Universität Lüneburg* wird daher folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

§ 1

Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für sämtliche Beschäftigte der *Universität Lüneburg*.

§ 2

Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
 - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern und durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen;
 - namentlich dem Missbrauch von Suchtstoffen und der Entwicklung von Suchtverhalten frühzeitig entgegenzuwirken;
 - die Arbeitssicherheit, insbesondere unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften, zu verbessern;
 - eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen zu unterstützen;
 - den Beschäftigten bewusst zu machen, dass Missbrauch zu einer Vielzahl von Krankheiten und zur Suchtkrankheit führen kann und dass die Abhängigkeit einer Behandlung bedarf;
 - suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig und sachkundige Hilfe anzubieten;
 - Betroffene während bzw. nach der Therapie zu begleiten und sie in den Arbeitsalltag zu integrieren;
 - Vorgesetzte zu befähigen, bei Missbrauchs- und Suchtproblemen von Beschäftigten auf diese zuzugehen und sachgerecht zu reagieren.
- (2) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Die Vertragsparteien haben darauf hinzuwirken, dass
 - sämtliche Betroffene unabhängig von Status, Geschlecht und Ansehen hinsichtlich dienst- und arbeitsrechtlicher Maßnahmen, die wegen der Folgen des Gebrauchs von Sucht- und Rauschmitteln ergriffen werden müssen, gleich behandelt werden;
 - den Betroffenen der Arbeitsplatz nach Möglichkeit erhalten bleibt

§ 3

Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol, Medikamenten, Nikotin und dem Internet 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 den Beschluss der Landesregierung vom 26. März 1991 (- **Nds. MBl. Nr. 15/1991 S. 515** -) sowie auf die Dienstvereinbarung Universität Lüneburg vom 27.02.2004 hingewiesen.

§ 4 Arbeitssicherheit

- (1) Für den Konsum von Alkohol gilt § 38 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften GUV VA 1", wonach Beschäftigte sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, in dem sie sich selbst oder andere gefährden können.
- (2) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel wird folgendes vereinbart:
 - a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob die oder der Beschäftigte ihre oder seine Arbeit fortsetzen darf.
 - b) Vorgesetzte sind 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 sogenannte "Beweis des ersten Anscheins" und die allgemeine Lebenserfahrung der oder des Vorgesetzten.
 - d) Die oder der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).
 - e) Die oder der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem ärztlichen Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen.
 - f) Wird die oder der Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.
 - g) Veranlasst die oder der Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die oder der Betroffene die Kosten zu tragen.
 - h) Ist die oder der Beschäftigte durch Suchtmittelgebrauch an ihrer oder seiner Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.

§ 5 Information und Weiterbildung für Funktionsvorgesetzte

- (1) Die Dekane/Dekaninnen, die Dezernatsleiter/innen, Leiter/Leiterinnen von zentralen Organisationseinheiten werden regelmäßig über Missbrauchs- und Suchtgefahren aufgeklärt sowie über Grundsätze der Gesprächsführung mit Betroffenen geschult.

§ 6 Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

- (1) Verstärkter Suchtmittelmissbrauch in bestimmten Bereichen wird mit den Betroffenen gemeinsam überprüft, um deren Ursachen (z. B. Arbeitsbedingungen, Betriebsklima, "Trinkunsitten") zu beseitigen.
- (2) Zur fachlichen Unterstützung können die beauftragte Suchtkrankenhelferin/der beauftragte Suchtkrankenhelfer oder der *betriebsärztliche* Dienst beratend hinzugezogen werden.

§ 7 Benennung einer nebenamtlich tätigen Suchtkrankenhelferin und eines Suchtkrankenhelfers

- (1) Die Dienststelle und die Personalvertretung benennen *mindestens* je eine weibliche Suchtkrankenhelferin und einen männlichen Suchtkrankenhelfer mit entsprechender fachlicher Qualifikation, die im Rahmen des internen Hilfsangebotes in der Beratung von Beschäftigten mit Suchtproblemen und deren Umfeld tätig sind. Sie arbeiten hierzu mit Suchtberatungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region zusammen.

- (2) Die nebenamtlichen Kräfte 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. 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 eigene Fortbildung und Supervision, die der Suchtkrankenhelferin und dem Suchtkrankenhelfer zu ermöglichen sind.

§ 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 Hilfemöglichkeiten hinweisen. Wer Suchtmittelmissbrauch toleriert und deckt, trägt vielfach zur Entstehung und zur Verlängerung von Krankheit bei. Besonders die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie die Frauenbeauftragten sind aufgefordert, Wege zur Hilfe aufzuzeigen.
- (2) Liegen Vorgesetzten Hinweise auf einen auffälligen Suchtmittelgebrauch 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 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 anliegenden Stufenplan (Anlage) vorzugehen.

§ 10

Wiedereingliederung

- (1) Während oder unmittelbar nach Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die Dienststelle unter Beteiligung der oder des unmittelbaren Vorgesetzten und der Suchtkrankenhelferin/dem Suchtkrankenhelfer mit dem oder der 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 möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch der oder des Beschäftigten nehmen auch ein bis zwei Kollegen und Kolleginnen, *die Frauenbeauftragte* und ein Mitglied des Personalrats *sowie der Schwerbehindertenvertretung* an diesem Gespräch teil.
- (2) Bewerben sich wegen Suchtmittelabhängigkeit oder -missbrauchs entlassene ehemalige Beschäftigte, die nach abgeschlossener Therapiemaßnahme über einen längeren Zeitraum (in der Regel 1 Jahr) abstinent lebten, um Wiedereinstellung, so wird die Bewerbung im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wohlwollend geprüft.

§11

Rückfall

- (1) Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch. Fallen betroffene Beschäftigte wieder wegen suchtmittelbedingter Verhaltensauffälligkeiten und Dienstpflichtverletzungen auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis über das weitere Vorgehen.

- (2) Kommt es aufgrund der Interventionen lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der oder des 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 oder eines Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln.
- (2) Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen (z. B. Notizen, die vor und aufgrund des ersten Gespräches - siehe Stufenplan - gefertigt worden sind) sind nach zwei Jahren zu tilgen.

§13 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2005 in Kraft. Nach Ablauf von 2 Jahren sollen die Erfahrungen im Umgang mit dieser Vereinbarung, insbesondere mit der Anlage zu § 9 (Stufenplan) ausgewertet werden.

Lüneburg, den 02. Februar 2005

Für die Stiftung Universität Lüneburg - Präsidium -

gez. Prof. Dr. Cremer-Renz
- Präsidentin -

gez. Prof. Dr. Donner
- Präsident -

Für den Übergangspersonalrat

gez. Brauns
- Vorsitzende -

gez. Riebau
- Vorsitzender -

Stufenplan für den Umgang mit suchtmittelauffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

1. Gespräch: "Sechs-Augen-Gespräch", Einstieg in den Stufenplan

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare/r Vorgesetzte/r/
Ggf. Suchtkrankenhelferin/-helfer

Bei Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten oder Verdacht auf Verstoß gegen dienstrechtliche Pflichten haben unmittelbare Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen konkreter Fakten, Zeit, Ort, Vorfall;
- Besorgnis ausdrücken, dass die/der Beschäftigte Probleme mit Suchtmitteln oder süchtigem Verhalten hat;
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Suchtkrankenhelferin/Suchtkrankenhelfer) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstellen, Suchtberatung);
- Aufzeigen der Erwartung der oder des Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten;
- Vereinbarung von Konsequenzen, Hinweis auf Stufenplan;
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch).

Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Bei Beamtinnen und Beamten findet es im Rahmen der Verwaltungsermittlung statt und dient der Verdachtermittlung.



bei positiver Verhaltensänderung: keine weiteren Folgen, Rückmeldegespräch nach 4 - 6 Wochen



*keine Verhaltensänderung
nach 6-8 Wochen*

2. Gespräch:

Beteiligte: Beschäftigte/r, unmittelbare/r Vorgesetzte/r, nächsthöhere/r Vorgesetzte/r. Bei Zustimmung der oder des Betroffenen: Personalvertretung und bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung, Frauenbeauftragte. Suchtkrankenhelferin/-helfer.

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten, so ist vom zuständigen Vorgesetzten ein Personalgespräch mit folgendem Inhalt zu führen:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs;
- Zusammenhang zu Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten erneut aufzeigen;
- Hinweis auf innerbetriebliche Hilfeangebote (Suchtkrankenhelferin/Suchtkrankenhelfer) und externe Hilfen (Psychosoziale Beratungsstellen, Suchtberatung);
- Aufforderung, eine Beratung aufzusuchen;



bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie keine weiteren Folgen

• Ankündigung weiterer Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten; Hinweis auf Stufenplan.
Das Gespräch wird schriftlich festgehalten und die Gesprächsnotiz der Personalabteilung zugeleitet. Bei Beamtinnen und Beamten wird die Vorermittlung gem. § 26 NDO eingeleitet.

*keine Verhaltensänderung
nach 6-8 Wochen*

3. Gespräch:

Beteiligte: wie im zweiten Gespräch, zusätzlich obligatorisch die Personalabteilung

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten, findet ein Gespräch mit folgenden Inhalten statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche;
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigem Verhalten herstellen;
- Hinweis auf interne Hilfeangebote (Suchtkrankenhelferin/Suchtkrankenhelfer) und externe Hilfen (Psycho-soziale Beratung, Suchtberatung usw.);
- Schriftliche Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und den Nachweis zu erbringen, dass ein Beratungsgespräch stattgefunden hat.

Die oder der Beschäftigte wird darauf hingewiesen,

- dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen;
- dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist;
- dass ohne Therapie eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann.

Wenn die oder der Beschäftigte darlegt, dass das Fehlverhalten bzw. die Schlechtleistung auf einer Suchterkrankung beruht, wird sie oder er aufgefordert, sich in eine Suchtberatung bzw. -therapie zu begeben. Hierfür wird Unterstützung zugesichert.

Spielt nach Aussagen der oder des Beschäftigten eine Suchterkrankung keine Rolle oder liegt nach ihrer oder seiner Aussage eine Suchtkrankheit nicht vor, so ist die Voraussetzung für eine Abmahnung aus verhaltensbedingten Gründen erfüllt. Die Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten werden angekündigt.

Als personelle Konsequenz wird eine schriftliche Abmahnung erteilt. Bei Beamtinnen und Beamten wird das Disziplinarverfahren fortgeführt oder ggf. ein neues eingeleitet.

bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie keine weiteren Folgen

keine Verhaltensänderung nach 4-6 Wochen

4. Gespräch:

Beteiligte: wie im dritten Gespräch

Kommt es erneut zu suchtmittelbedingten Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstrechtlichen Pflichten und nimmt die oder der Beschäftigte die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch, findet ein weiteres Gespräch mit folgenden Inhalten

bei positiver Verhaltensänderung oder Aufnahme einer Therapie keine weiteren Folgen

statt:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs;
- Zusammenhang zum Suchtmittelgebrauch oder süchtigen Verhalten herstellen;
- Angebot von interner Hilfe;
- schriftliche Aufforderung, eine Beratungsstelle aufzusuchen und sich unmittelbar in Beratung oder Therapie zu begeben, da eine Suchterkrankung nicht ausgeschlossen werden kann.

Die oder der Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen,

- dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen;
- dass die Prognose des Krankheitsverlaufs ohne Therapie ungünstig ist;
- dass ohne Therapie eine krankheitsbedingte Kündigung erfolgen kann.

Liegt nach Auskunft der oder des Betroffenen eine Suchterkrankung nicht vor, wird eine zweite Abmahnung ausgesprochen. Bei Beamtinnen und Beamten wird das Disziplinarverfahren fortgeführt oder ggf. ein neues eingeleitet. Personelle Konsequenzen können darüber hinaus sein: Umsetzung, Änderungskündigung mit dem Ziel der Herabgruppierung, besondere Auflagen, individuelles Alkoholverbot u. a.

*keine Verhaltensänderung
nach 4-6 Wochen*

5. Gespräch:

Beteiligte: wie im vorangegangenen Gespräch

Ändert die oder der Beschäftigte ihr bzw. sein Verhalten nicht, werden insbesondere die angebotenen Hilfen nicht in Anspruch genommen und ist keine Besserung zu erwarten, dann kommt es zum letzten Gespräch des Stufenplans:

- Die Dienststelle leitet die Kündigung ein. Bei Beamtinnen und Beamten wird das förmliche Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Dienst eingeleitet.

