

Dienstvereinbarung Suchtprävention und Suchthilfe

zwischen der

Friedrich-Schiller-Universität Jena

und dem

Personalrat der Friedrich-Schiller-Universität Jena (Hochschulbereich)

wird gem. § 72 i.V.m § 74 Abs. 2 Nr. 5 und 8 ThürPersVG folgendes vereinbart:

Präambel

Der Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten während der Dienstzeit gehört zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers. Die Friedrich-Schiller-Universität Jena und der Personalrat bekennen sich zu dem gemeinsamen Anliegen, die Gesundheit aller Mitarbeiter zu fördern und zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Friedrich-Schiller-Universität Jena sowie für Beamtinnen und Beamte, soweit sich nicht aus dem Beamtenrecht (bspw. Disziplinarrecht) Besonderheiten ergeben. Alle Status- und Funktionsbezeichnungen in dieser Dienstvereinbarung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

§ 2 Ziele der Dienstvereinbarung

Ziel der Dienstvereinbarung ist es,

- dem Missbrauch von Suchtstoffen und der Entwicklung von Suchtverhalten frühzeitig entgegenzuwirken
- Vorgesetzte zu befähigen, bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht zu reagieren
- die Suchtprävention in das dienststelleninterne Gesundheitsmanagement zu integrieren
- Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit unter Beachtung der Unfallverhütungsvorschriften zu gewährleisten
- 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 sowie bei der Wiedereingliederung zu begleiten
- in der Dienststelle ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.

§ 3 Arbeitskreis „Suchtprävention und Suchthilfe“

1. An der Friedrich-Schiller-Universität ist ein Arbeitskreis Suchtprävention und Suchthilfe tätig.
2. Der Arbeitskreis plant das betriebliche Suchtpräventionsprogramm, begleitet seine Umsetzung und evaluiert es in regelmäßigen Abständen.
3. Dem Arbeitskreis gehören an:
 - Ein Vertreter der Dienststellenleitung
 - Ein Vertreter des Personalrates
 - Die Schwerbehindertenvertretung in beratender Funktion
 - Die Fachkraft für Arbeitssicherheit
 - Die Betriebsärztin
 - Ehrenamtliche Suchtkrankenhelfer
4. Die Mitglieder des Arbeitskreises werden öffentlich bekannt gegeben. Die Leitung des Arbeitskreises ist festzulegen. Die Mitglieder des Arbeitskreises sind durch den Dienststellenleiter zu bestätigen.
5. Aufgaben des Arbeitskreises
 - Der Arbeitskreis verschafft sich einen Überblick darüber, wie in der Dienststelle allgemein mit Suchtstoffen umgegangen und wie bei Auffälligkeiten von Beschäftigten vorgegangen wird.
 - Er erarbeitet die Angebote zur Prävention und Hilfe in der Dienststelle.
 - Der Arbeitskreis gibt sich eine Arbeitsordnung.
 - Seine Aufgaben liegen vorwiegend in der Prävention durch breite Öffentlichkeitsarbeit, insoweit organisiert er Fortbildungsveranstaltungen und sorgt für Informationsmaterial.
 - Die Mitglieder sind darüber hinaus Ansprechpartner für Beratungsgespräche sowohl für Mitarbeiter als auch für Vorgesetzte.
6. Dem Arbeitskreis sind im Rahmen des Haushalts die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen.
7. Der Arbeitskreis tagt in regelmäßigen Abständen. Die Teilnahme wird durch die Dienststelle ermöglicht, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Die Teilnahme ist Arbeitszeit.
8. Den Arbeitskreismitgliedern ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung und Supervision zu geben.

§ 4 Betriebliche Suchtkrankenhelfer

1. An der Friedrich-Schiller-Universität wird interessierten Mitarbeitern im Bedarfsfall die Möglichkeit gegeben, sich zu freiwilligen betrieblichen Suchtkrankenhelfern ausbilden zu lassen. Die Kosten werden von der Universität übernommen.
2. Suchtkrankenhelfer sind im Rahmen des internen Hilfeangebotes sowohl in der Beratung von Beschäftigten mit Suchtproblemen als auch in der Beratung der Vorgesetzten tätig.

3. Suchtkrankenhelfer arbeiten auf der Grundlage dieser Vereinbarung. Sie arbeiten in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie sind über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Sachverhalte gegenüber Personen außerhalb der Einrichtung der internen Suchtprävention und -hilfe zur Verschwiegenheit verpflichtet.
4. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe sollen sie dazu beitragen, die Eigenverantwortlichkeit des Betroffenen zu stärken und Unterstützung zu gewähren. Gegebenenfalls können sie mit Suchtberatungsstellen und therapeutischen Einrichtungen zusammenarbeiten.
5. Suchtkrankenhelfer 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 eigener Fortbildung und Supervision.

§ 5 Information der Beschäftigten und Schulung von Vorgesetzten

1. Die Beschäftigten werden regelmäßig im Rahmen der betrieblichen Arbeitsschutzbelehrung über die Wirkung der verschiedenen Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des riskanten Konsums und dessen gesundheitliche Folgen sowie über Hilfemöglichkeiten bei Suchtgefährdung aufgeklärt.
2. Durch entsprechende Angebote für Schulungen zum Thema Gesundheitsfürsorge und Suchtprävention werden die **unmittelbaren Vorgesetzten** in die Lage versetzt ihrer Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern mit Suchtproblemen gerecht zu werden. Zugleich erhalten sie dadurch die Befähigung:
 - Auffälligkeiten am Arbeitsplatz zu bewerten
 - riskanten Suchtmittelkonsum oder suchtbedingtes Verhalten zu erkennen
 - die Gesprächsführung mit betroffenen Personen im Sinne des Interventionsleitfadens zu erlernen
 - Möglichkeiten der internen oder externen Beratung für ihre Aufgabe kennen zu lernen.

§ 6 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 und andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten (GUV-VA1 § 15 Abs. 2 und 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-VA1 § 37 Abs. 2).

§ 7 Handlungs- und Interventionsleitfaden für Vorgesetzte

1. 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:
 - Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, sind Vorgesetzte gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
 - Kriterium für die Entscheidung, Beschäftigte, die unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, vom Arbeitsplatz zu entfernen, ist der so genannte "Beweis des ersten Anscheins" und die allgemeine Lebenserfahrung. Der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person als Beweishilfe hinzu, möglichst den Personalrat.
 - Der Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich freiwillig, dann jedoch unverzüglich, zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen. Der Vorgesetzte ist verpflichtet, den Beschäftigten auf die Freiwilligkeit des Tests hinzuweisen. Die Kosten werden vom Arbeitgeber übernommen.
 - Der Vorgesetzte weist den Beschäftigten darauf hin, dass er kein Fahrzeug mehr fahren darf und organisiert ihm den Heimtransport. Der Betroffene hat die Kosten zu tragen.
 - Ein Vorsorgegespräch (Fürsorgegespräch und/oder Klärungsgespräch; siehe Anlage 1 Interventionsleitfaden) ist zu führen.
 - Ist der Beschäftigte durch eigenes Verschulden an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.

2. Bei **Verdacht** darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, auch nach Hinweisen aus dem Kreis der Kollegen, gehen die Vorgesetzten nach dem - **Interventionsleitfaden (Anlage)** - vor:
 - Der Vorgesetzte führt ein **Fürsorgegespräch**
 - Im Wiederholungsfall findet ein **Klärungsgespräch** statt
 - Kommt es im Weiteren in Verbindung mit suchtbedingtem Verhalten zur Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten wird das **1. Interventionsgespräch** durch den Vorgesetzten geführt.
 - Bei fortgesetzter Auffälligkeit durch suchtbedingtes Verhalten in Verbindung mit arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen wird das **2. Interventionsgespräch** durch den nächsthöheren Vorgesetzten geführt, noch immer ohne unmittelbare arbeitsvertragliche Konsequenzen
 - Das **3. Interventionsgespräch** führt im Fortsetzungsfall das Interventionsteam. Liegt nach Angaben des Beschäftigten eine Suchterkrankung nicht vor, wird eine erste Abmahnung erteilt.
 - Im **4. Interventionsgespräch** erfolgt die schriftliche Aufforderung, sich nachweislich in Behandlung zu begeben. Bestreitet der Beschäftigte eine Suchterkrankung, erfolgt die zweite Abmahnung.
 - Erst nach einem **5. Interventionsgespräch** kann bei Vorliegen der Voraussetzungen das Kündigungsverfahren eingeleitet werden.

Die Verletzung arbeitsvertraglicher Pflichten liegt auch dann vor, wenn eine akute Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel vorliegt oder nach dem ersten Anschein vermutet wird!

§ 8 Interventionsteam

Aus den Mitgliedern des Arbeitskreises wird im konkreten Fall mit den jeweiligen Vorgesetzten des betroffenen Mitarbeiters und dem zuständigen Mitarbeiter des Personaldezernates ein Interventionsteam gebildet.

Das Interventionsteam arbeitet auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung sowie dem Interventionsleitfaden mit der Interventionskette.

§ 9 Fallbegleitung durch das Interventionsteam und Wiedereingliederung

1. Mit Einverständnis des betroffenen Beschäftigten stimmen sich die jeweiligen Mitglieder des Interventionsteams ab., welchen Beitrag die einzelnen Beteiligten aus ihrer jeweiligen Rolle zur Veränderung der Situation leisten.
2. Um eine systematische Fallbegleitung auch während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung zu gewährleisten, wird eine klare Zuständigkeit für die einzelnen Mitglieder des Interventionsteams festgelegt.
3. Zeitnah zum Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt das Interventionsteam mit dem betroffenen Beschäftigten 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. Die Gesprächsführung hat hier der zuständige Mitarbeiter des Dezernates für Personalangelegenheiten.
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.

§ 10 Reaktion bei erneuter Auffälligkeit

1. Rückfälle nach einer Therapie oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind nicht untypisch, sie gehören zur Suchtkrankheit. Fallen betroffene Beschäftigte wieder wegen suchtmittelbedingter Verhaltensauffälligkeiten und Dienstpflichtverletzungen auf, so berät der am zuletzt durchgeführten Interventionsgespräch beteiligte Personenkreis über das weitere Vorgehen.
2. Es wird empfohlen, an der Stelle der Interventionskette fortzusetzen, an der wegen der positiven Verhaltensänderung unterbrochen oder beendet wurde.

§ 11 Vertrauliche Tilgung

1. Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung 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 gemäß des Interventionsleitfadens gefertigt worden sind) sind nach zwei Jahren zu tilgen.

§ 12 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 15. April 2008 in Kraft.

Die Dienstvereinbarung wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie kann von beiden Seiten mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich gekündigt werden.

Die Dienstvereinbarung wirkt weiter, bis eine neue Regelung getroffen wurde.

Änderungen im gegenseitigen Einvernehmen sind jederzeit möglich.

Jena, 15. April 2008

gez. K. Bartholmé

.....
Dr. Klaus Bartholmé
Kanzler

gez. H. Schulze

.....
Dr. Herbert Schulze
Personalratsvorsitzender