



Dienstvereinbarung „Sucht und Suchtmittelmissbrauch“

Dienstvereinbarung zum Umgang mit und zur Vermeidung von Sucht und Suchtmittelmissbrauch – Prävention und Intervention

Vorbemerkung

Sucht ist eine Krankheit, die nach wissenschaftlichen Erkenntnissen in allen sozialen und beruflichen Bereichen und allen Hierarchie-Ebenen der Arbeitswelt auftritt. Die oft schwerwiegenden physischen, psychischen und sozialen Folgeschäden von Sucht und Suchtmittelmissbrauch werden oft verkannt.

Wenn bei Beschäftigten im Arbeitsalltag Anhaltspunkte dafür bestehen, dass Sucht oder ein Suchtmittelmissbrauch vorliegt oder vorliegen könnte, sind grundsätzlich alle dazu aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden. Nur so kann im Sinne von Frühintervention eine weitere Suchtentwicklung verhindert werden. Bei Suchtgefährdung bzw. -erkrankung einzelner Beschäftigter arbeiten die Dienststellenleitung, der Personalrat, die Ansprechperson für Suchtfragen und die Gleichstellungsbeauftragte zum Wohle der betroffenen Beschäftigten eng zusammen.

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

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Akademie der Wissenschaften und der Literatur | Mainz an allen Dienstorten.

§ 2 Zielsetzung

Das Ziel dieser Vereinbarung besteht darin,

- einen ordnungsgemäßen Ablauf des Dienstbetriebes zu gewährleisten,
- Beschäftigten, die unter einer substanzungebundenen Abhängigkeit (z.B. Spiel- und Computersucht, etc.) leiden bzw. durch den Konsum von Alkohol, Drogen, Medikamenten, Lösungsmitteln und/oder anderen suchterzeugenden Substanzen suchtgefährdet bzw. erkrankt sind, eine Hilfestellung zu geben,
- die Gesundheit und die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten,
- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten,
- eine ausreichende Information der Vorgesetzten sicherzustellen,

- den Umgang mit den Betroffenen zu regeln und zu erleichtern,
- eine Gleichbehandlung der Betroffenen durch ein einheitliches Handlungskonzept zu erreichen,
- die Beschäftigten über die Gefahren von Abhängigkeit und des Suchtmittelgebrauchs aufzuklären,
- ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das dem Suchtverhalten entgegenwirkt.

§ 3 Umgang mit Suchtmitteln

1. Die Einnahme von suchterzeugenden Substanzen kann zu einer Beeinträchtigung von Arbeitsfähigkeit und Arbeitsleistung führen. Beschäftigten ist es daher untersagt, sich vor Beginn der Arbeitsaufnahme durch den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln in einen Zustand zu versetzen, in dem sie sich und/oder andere gefährden können und/oder in dem die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung beeinträchtigt ist. Während der Arbeitszeit sowie während der Pausen ist der Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln untersagt. Ausnahmen von diesem Grundsatz sind nur dann anzuerkennen, soweit der Konsum im Zusammenhang von Arbeitsessen, Empfängen oder feierlichen Anlässen als sozial üblich anzusehen oder etwa eine Medikamenteneinnahme ärztlich verordnet ist.
2. Der nach Maßgabe von Absatz 1 unerlaubte Konsum von Suchtmitteln im dienstlichen Zusammenhang berechtigt zu arbeitsrechtlichen bzw. disziplinarischen Sanktionen durch die Dienststellenleitung.

§ 4 Intervention bei akutem Rauschzustand

Beschäftigte, die nach Einnahme der unter § 3 beschriebenen Substanzen nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit gemäß den dienstlichen Erfordernissen und ohne Gefahr für sich und andere auszuführen, sind arbeitsunfähig und müssen ihre Tätigkeit unverzüglich einstellen.

§ 5 Aufklärung

Zu dem Zweck, bei den Beschäftigten ein Bewusstsein für die Probleme und Gefahren im Umgang mit Abhängigkeiten und Suchtmitteln zu schaffen, wird im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen und mit Hilfe von Informationsmaterial fortlaufend, umfassend und systematisch Aufklärung insbesondere darüber betrieben,

- dass substanzungebundene Abhängigkeiten und suchterzeugende Substanzen – wie beispielsweise Alkohol, Drogen oder Medikamente – die Denk-, Reaktions-, Arbeits- und Leistungsfähigkeit erheblich beeinträchtigen können und zu Schädigungen der eigenen Person und der zwischenmenschlichen Beziehungen führen
- dass der Missbrauch dieser Substanzen zu Abhängigkeitserkrankungen führen kann
- dass der Konsum von Suchtmitteln auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden kann.

Darüber hinaus sind alle Beschäftigten angehalten, bei sucht- und suchtmittelbedingten Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden und Klärungsgespräche anzuregen. Eine Fürsorgepflicht erstreckt sich auch auf die den Projekten zugehörigen Personen außerhalb des Geltungsbereichs dieser Dienstvereinbarung.

§ 6 Informations- und Schulungsmaßnahmen für Vorgesetzte

Alle Vorgesetzten tragen Verantwortung für ihre Mitarbeiter/innen. Ihnen werden durch Schulungsmaßnahmen und durch Informationsschriften Kenntnisse über Formen und Konsequenzen des Suchtmittelmissbrauchs sowie über das damit einhergehende Suchtverhalten vermittelt.

§ 7 Ansprechperson für Suchtfragen

Um den Problemen des Missbrauchs von Suchtmitteln wirkungsvoll begegnen zu können, beauftragt die Dienststellenleitung im Einvernehmen mit dem Personalrat eine Ansprechperson für Suchtfragen. Auf eine unter dem Gesichtspunkt der Geschlechtergerechtigkeit paritätische Vertretungsregelung soll hingewirkt werden. Diese Ansprechperson ist nach den Grundsätzen dieser Dienstvereinbarung tätig. Zu ihren Aufgaben gehören die Beratung und Unterstützung sowohl von Beschäftigten im Zusammenhang mit suchtmittelbedingter Gefährdung oder Erkrankung als auch von Personalverantwortlichen – vor allem Vorgesetzten – im Handeln gegenüber suchtmittelauffälligen Beschäftigten. Ziel der Beratungstätigkeit mit Beschäftigten ist die Annahme von Unterstützungsangeboten und Vermittlung an externe Facheinrichtungen.

Darüber hinaus wirkt die Ansprechperson für Suchtfragen an Maßnahmen der Suchtprävention, an der allgemeinen vorbeugenden Aufklärung der Beschäftigten gemäß § 5 sowie an der Aufnahme und Pflege von Kontakten zu außerbetrieblichen Beratungseinrichtungen mit. Je nach den Erfordernissen des Einzelfalls kann die Ansprechperson für Suchtfragen den Kontakt zu der Stelle „Suchtberatung und Prävention“ an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz herstellen, um für ihre Arbeit Unterstützung zu erhalten.

Für ihre nebenamtliche Tätigkeit als Ansprechperson für Suchtfragen wird sie von ihrer beruflichen Haupttätigkeit nach Bedarf freigestellt und mit den zur Erfüllung ihrer Aufgaben notwendigen Mitteln ausgestattet. Aus der Wahrnehmung ihrer Aufgaben als Ansprechperson für Suchtfragen dürfen ihr keine Nachteile im Hauptamt entstehen und sie kann jederzeit von ihrem Nebenamt zurücktreten.

Die Ansprechperson ist im Rahmen ihres Auftrages weisungsfrei und beachtet die Schweigepflicht. Die Amtszeit beträgt fünf Jahre. Wiederbeauftragung ist möglich. Die Ansprechperson kann im Einvernehmen mit dem Personalrat und der Dienststellenleitung vorzeitig abberufen werden.

§ 8 Maßnahmen für Suchtgefährdete und Suchtkranke (Stufenplan)

Suchtgefährdete und Suchtkranke können jederzeit Kontakt zu der Ansprechperson für Suchtfragen der Akademie der Wissenschaften und der Literatur | Mainz aufnehmen, um sich beraten zu lassen.

Vorgehen bei Auffälligkeit – Interventionsleitfaden und Stufenplan

Bei Auffälligkeiten wird die Dienststelle nach dem folgenden Interventionsleitfaden tätig. Es tritt ein Stufenplan in Kraft (vgl. dazu auch das in der Anlage beigefügte **Schaubild**). Die gesetzlich geregelten Beteiligungsrechte der Personalvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bleiben davon unberührt.

In jeder Interventionsphase kann die Dienststellenleitung eine amtsärztliche Überprüfung der Dienstfähigkeit anordnen. Es besteht Verpflichtung zu ärztlicher Untersuchung und zu aktiver Teilnahme. Die begründete Veranlassung dazu muss von der Dienststellenleitung durch greifbare Tatsachen nachgewiesen werden. Der Personalrat ist rechtzeitig zu informieren.

1. Bestehen Anhaltspunkte dafür, dass ein/e Beschäftigte/r suchtgefährdet oder suchtkrank ist und wegen Verletzungen ihrer/seiner Arbeits- oder Dienstpflichten auffällt, so führt die Dienststellenleitung zusammen mit den jeweiligen Vorgesetzten mit ihr/ihm ein vertrauliches Gespräch. Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Personalaktennotiz vorgenommen, sondern nur der Zeitpunkt des Gesprächs festgehalten. Der Vorgesetzte fertigt zudem ein Gesprächsprotokoll an.
2. Ist in dem Verhalten der/des Betroffenen in überschaubarer Zeit (ca. zwei Monate) nach ersten Gespräch mit der Dienststellenleitung keine positive Veränderung festzustellen, so ist gemeinsam mit der Ansprechperson für Suchtfragen ein weiteres Gespräch zu führen. Die/der Betroffene kann eine Person ihres Vertrauens als Beistand hinzuziehen, dies ist ihr/ihm auch in den folgenden Gesprächen des Stufenplanes möglich. Der/dem Betroffenen werden die Adressen der örtlichen Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen ausgehändigt.
3. Ändert sich das Verhalten der/des Betroffenen in der nächsten Zeit (ca. weitere zwei Monate) nicht, führen die Dienststellenleitung und die Ansprechperson für Suchtfragen ein gemeinsames Gespräch mit ihr/ihm. Die/der Betroffene wird auf die abgestuften personellen Konsequenzen gemäß dem Stufenplan hingewiesen. Sie/er bekommt erneut Hinweise auf Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen und auf Fachkliniken.
4. Ist im anschließenden Verhalten der/des Betroffenen in einem überschaubaren Zeitraum (mindestens zwei Monate) noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung der Dienststellenleitung ein neues Gespräch mit den Personen des vorangegangenen Gesprächs statt. Zu diesem Gespräch können – in Absprache mit der Ansprechperson für Suchtfragen – auch Kolleginnen/Kollegen, Familienangehörige und vertraute Personen der/des Betroffenen eingeladen werden.
Die/der Betroffene wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen und erhält dazu eine angemessene Bedenkzeit. Die/der Betroffene erhält eine schriftliche Abmahnung (Angestellte) bzw. die Einleitung eines Disziplinarverfahrens nach Maßgabe der Landesdisziplinarordnung wird geprüft (Beamte). Im Gespräch stellt die Dienststellenleitung klar, dass weitere arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden, wenn keine positiven Veränderungen des Verhaltens erkennbar werden.
Konsequenzen können im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben etwa sein:
 - Umsetzung
 - Entzug der dienstlichen Funktionen / temporäre Suspendierung vom Dienst
 - Unterbrechung des Bewährungsaufstiegs, Kürzung der Dienstbezüge
 - Kündigung, Versetzung in den Ruhestand bei Dienstunfähigkeit
5. Sechs Wochen nach Erteilung der Abmahnung bzw. der Einleitung des Disziplinarverfahrens wird ein weiteres Gespräch mit der/dem Betroffenen und allen Beteiligten (Dienststellenleitung, Ansprechperson für Suchtfragen) geführt. Die/der Betroffene muss sich hierbei zu den vorgeschlagenen Hilfsangeboten konkret äußern.
6. Nimmt die/der Suchtkranke nach längstens weiteren sechs Wochen weiterhin therapeutische Maßnahmen nicht wahr und ändert ihr/sein Verhalten nicht kurzfristig, führt die Dienststellenleitung mit ihr/ihm ein letztes Gespräch unter Beteiligung der Ansprechperson für Suchtfragen. Bei tariflich Beschäftigten wird die außerordentliche Kündigung angedroht, bei Beamtinnen/Beamten die Weiterführung des Disziplinarverfahrens, ggf. des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit und Versetzung in den Ruhestand.
7. Ist die/der Betroffene nach einer Woche immer noch nicht bereit, therapeutische Maßnahmen anzunehmen und ihr/sein Verhalten zu ändern, wird nach vorheriger Rücksprache mit der Ansprechperson für Suchtfragen von der Dienststellenleitung die in Punkt 6 angedrohte Maßnahme eingeleitet. Das individuelle Kündigungsschutzrecht bleibt gewahrt.

§ 9 Pflicht zur Wiederherstellung der Gesundheit

Der Suchterkrankung kann durch eine geeignete Suchtkrankenhilfe begegnet werden. Suchtkranke sind verpflichtet, ihre Gesundheit bestmöglich wiederherzustellen und die Angebote der Suchtkrankenhilfe wahrzunehmen.

§ 10 Wiedereingliederung

Nach einer therapeutischen Maßnahme geht der Wiedereingliederung eine Beratung der/des Beschäftigten mit der Dienststellenleitung und der Ansprechperson für Suchtfragen über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz voraus. Bei Rückkehr einer/eines Suchtkranken, vor allem nach einer stationären Langzeittherapie, wird ihr/ihm ein geeigneter Arbeitsplatz angeboten. Dabei wird versucht, auf die Wünsche der/des Beschäftigten einzugehen. Nachweislich abstinent lebende Suchtkranke haben Anspruch darauf, dass Hinweise auf die Abhängigkeit binnen zweier Jahre aus der Personal- bzw. Dienstakte entfernt werden. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraums sind im Vermerk festzuhalten. Für die Tilgung und für die Löschung aus elektronischen Textsystemen o.ä. ist zuverlässig Sorge zu tragen.

Der Personalrat ist im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben an der Wiedereingliederungsmaßnahme zu beteiligen.

Vor der Arbeitsaufnahme werden die Beschäftigten in der näheren Umgebung der/des Betroffenen, mit deren/dessen Einverständnis, vertraulich auf die Suchtprobleme hingewiesen, um die Wiedereingliederung zu erleichtern.

§ 11 Verfahrensweise bei Auffälligkeiten nach Therapie

1. Im Falle fortgesetzter oder erneuter suchtmittelbedingter Auffälligkeiten innerhalb von sechs Monaten nach Heilverfahren bzw. sonstigen Hilfsangeboten setzen die Maßnahmen an dem Punkt des unter § 8 aufgelisteten Stufenplans wieder ein, an dem sie unterbrochen wurden.
2. Bei Auffälligkeiten nach längerer Frist wird über das erneute Vorgehen entschieden. Dabei obliegt es der Ansprechperson für Suchtfragen, ob eine Kooperation mit externen Beratungsstellen in Gang gesetzt werden soll.

§ 12 Datenschutz und Schweigepflicht

Alle Personen, die an den Gesprächen mit dem betroffenen Suchtgefährdeten oder dem/der Suchtkranken beteiligt sind, haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit schriftlichem Einverständnis des Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfgespräche an Dritte weitergeben. Weder die Dienststelle noch der Personalrat können die Ansprechperson für Suchtfragen verpflichten, Kenntnisse aus der Beratungstätigkeit weiterzugeben.

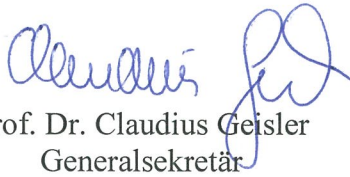
§ 13 Schlussbestimmungen

Diese Dienstvereinbarung gilt bis zum Abschluss einer neuen Vereinbarung. Sie kann von beiden unterzeichnenden Seiten mit einer Frist von einem Monat zum Quartalsende gekündigt werden.

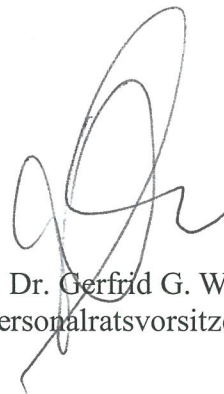
§ 14 Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft.

Mainz, den 17.12.2015



Prof. Dr. Claudius Geisler
Generalsekretär



Prof. Dr. Gerfrid G. W. Müller
Personalratsvorsitzender

Anhang zur Dienstvereinbarung „Sucht und Suchtmittelmissbrauch“
 Interventionsleitfaden bei Suchtauffälligkeiten (Stufenmodell), siehe § 8

