

Zwischen der Dienststelle und dem Personalrat wird folgende Dienstvereinbarung gem. § 78 NdsPersVG abgeschlossen:

Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz in der Medizinischen Hochschule Hannover

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Medizinischen Hochschule Hannover.

§ 2 Zielsetzungen

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist,

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern,
 - den Missbrauch von Suchtmitteln (z.B. Alkohol, Medikamente und Drogen) und süchtiges Verhalten zu vermeiden bzw. abzubauen,
 - die Arbeitssicherheit zu erhöhen,
 - **den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rechtzeitig Hilfe anzubieten,**
 - für alle Betroffenen ein durchschaubares und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.
- (1) Bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen sowie sonstigen Verfahren sind die Zielsetzungen dieser Vereinbarung zu beachten.
- (2) Die Vertragsparteien wirken darauf hin, dass
- wegen des Gebrauchs von Sucht- und Rauschmitteln ergriffene dienst- und arbeitsrechtliche Maßnahmen, unabhängig von Status, Geschlecht und Ansehen der Betroffenen in gleicher Weise erfolgen,
 - **den Betroffenen der Arbeitsplatz nach Möglichkeit erhalten bleibt.**

§ 3 Gebrauch, Ausschank und Abgabe von Suchtmitteln

- (1) Der verantwortungsbewusste Umgang mit Alkohol und Medikamenten wird erwartet.
- (2) In den Diensträumen und während der Dienstzeit gilt für alle Beschäftigten der Medizinischen Hochschule Hannover das Verbot, alkoholische Getränke zu sich zu nehmen.
- (3) Zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Alkohol unterbleibt
- die Abgabe von alkoholischen Getränken in Kantine und/oder Automaten,
 - der Ausschank bei dienstlichen Anlässen durch den Dienstherrn.

- (4) Die Selbstmedikation, die insbesondere im Klinischen Bereich durch die Verfügbarkeit von Medikamenten erleichtert wird, ist untersagt.

Medikamente können stimmungs- und wahrnehmungsverändernde Substanzen enthalten. Diese können zu erhöhten Unfallgefahren und Leistungseinschränkungen führen(siehe § 4).

§ 4

Arbeitssicherheit

- (1) Für den Konsum von Alkohol gilt der §38 der Unfallverhütungsvorschrift "Allgemeine Vorschriften" (UVV), wonach Beschäftigte sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich oder andere gefährden können.
- (2) Diese Vorschrift ist auch für den Konsum von Drogen und Medikamenten vor Arbeitsbeginn und während der Pausen zu beachten.
- (3) Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, wird folgendes Vorgehen vereinbart:
- (4) a) Bei begründeten Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss der oder die Vorgesetzte entscheiden, ob sie ohne Gefahr für sich oder andere ihre Arbeit fortsetzen können (§ 38 UVV).
- b) Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- c) Der oder die Vorgesetzte zieht möglichst eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).
- d) Der oder die Beschäftigte hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Alkohol-/Drogentest in der Rechtsmedizin zu unterziehen.
- e) Wird der oder die Beschäftigte nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.
- f) Veranlasst der oder die Vorgesetzte einen Heimtransport, hat der oder die Betroffene *alle* Kosten zu tragen, *die durch den Transport entstehen*.
- g) Wegen des Verstoßes gegen arbeitsvertragliche Pflichten besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Arbeitsentgelt

§ 5

Information der Beschäftigten

- (1) Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des Missbrauchs und möglichen Folgen der Abhängigkeit sowie Hilfsmöglichkeiten informiert. Ihnen wird die Teilnahme an Schulungen ermöglicht.
- (2) Der Schulung von Vorgesetzten, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt eine besondere Bedeutung zu. Deshalb werden die Vorgesetzten und die Sachbearbeiter/innen im Personalrecht verpflichtet, an den Schulungen über den Suchtmittelmissbrauch, seine Folgen und Hilfsmöglichkeiten teilzunehmen.

§ 6

Arbeitssituation und Missbrauch von Suchtmitteln

- (1) Treten in Abteilungen oder Beschäftigungsgruppen verstärkt Suchtmittelmissbrauch und/oder deren Folgen auf, erfolgt gemeinsam mit den Betroffenen, der Personalvertretung, den Vorgesetzten und der Einrichtung für Suchtprävention und Suchthilfe eine Untersuchung der Arbeitssituation, mit dem Ziel, eine adäquate Verbesserung zu erreichen.
- (2) Zur fachlichen Unterstützung können weitere betriebliche (und externe) Einrichtungen hinzugezogen werden (z. B. Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiter/innen, Personalrat, Betriebsärztlicher Dienst, Schwerbehindertenvertretung, Arbeitssicherheit).

§ 7

Arbeitskreis "Suchtprävention und Suchthilfe"

- (1) Dem Arbeitskreis obliegt die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Planung der betrieblichen Suchtprävention- und -hilfe.
- (2) Dem Arbeitskreis gehören an:
 - Dienststelle
 - Personalvertretung,
 - Soziale Beratungsstelle,
 - Betriebsärztlicher Dienst
 - Abhängigenambulanz

Weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden. Die zentrale Koordination liegt bei der Sozialen Beratungsstelle.

Dem Arbeitskreis sind im Rahmen des Haushalts die für die Erfüllung seiner Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen.

§ 8

Verantwortung, Zuständigkeit, Vertraulichkeit

- (1) Die Soziale Beratungsstelle organisiert in Abstimmung mit dem Arbeitskreis die präventiven Maßnahmen, ist an der Aufklärung über Suchtgefährdung und -erkrankung tätig und unterbreitet Vorschläge zur Gesundheitsförderung und zur Beseitigung von (in der Arbeit liegenden) Ursachen eines erhöhten Suchtmittelkonsums.
- (2) Sie berät Beschäftigte bei Suchtgefährdung oder Problemen in ihrem Umfeld. Sie kooperiert hierzu mit den Beratungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region.
- (3) Sie berät und unterstützt die Vorgesetzten bei der Einleitung von Maßnahmen nach den Grundsätzen dieser Vereinbarung.
- (4) Sie übernimmt die Geschäftsführung des Arbeitskreises und koordiniert dessen Arbeit.

- (5) Sofern darüber hinaus nebenamtliche betriebliche Suchtkrankenhelfer und -helferinnen eingesetzt sind, koordiniert sie deren Arbeit und stehen ihnen beratend zur Seite.

§ 9

Nebenamtlich tätige Suchtkrankenhelfer und –helferinnen

Der Einsatz ehrenamtlicher Suchtkrankenhelfer und -helferinnen ist grundsätzlich geplant.

- (1) Betriebliche Suchtkrankenhelfer- und helferinnen, sofern sie über eine Ausbildung verfügen, sind im Rahmen des betrieblichen Hilfsangebotes in der Beratung von Beschäftigten mit Suchtproblemen und deren Umfeld tätig. Sie arbeiten hierzu mit den Suchtberatungsstellen und therapeutischen Einrichtungen in der Region zusammen.
- (2) Nebenamtliche Kräfte üben ihre Tätigkeit in der Suchthilfe grundsätzlich während der Dienstzeit aus. Sofern in Ausnahmefällen ein Tätigwerden außerhalb der Dienstzeit erforderlich ist, ist ein entsprechender Zeitausgleich zu gewähren. Dies gilt auch für die Teilnahme an Schulungs- und Informationsveranstaltungen sowie eigener Fortbildung und Supervision.

§ 10

Hauptamtlich besetzte Einrichtungen

- (1) Die soziale Beratungsstelle ist Ansprechpartner für Vorgesetzte und Betroffene.
- (2) Sie arbeitet auf der Grundlage dieser Vereinbarung. Sie ist in der individuellen Beratung unabhängig, fachlich weisungsfrei und unterliegt der gesetzlichen Schweigepflicht. Schriftliche Aufzeichnungen sind unter Verschluss zu halten.
- (3) Den in der betrieblichen Suchtarbeit tätigen Personen ist die Möglichkeit zur fachbezogenen Fort- und Weiterbildung und Supervision zu geben.

§ 11

Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

- (1) Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein unmittelbarer Suchtmittelmissbrauch nahe liegt, sind grundsätzlich **alle** Beschäftigten aufgerufen, im Rahmen ihrer Möglichkeiten tätig zu werden. Dies kann geschehen, indem auch Sie Betroffene auf ihr Verhalten ansprechen und auf Hilfsmöglichkeiten hinweisen. Wenn Sie Suchtmittelmissbrauch tolerieren und/oder decken, tragen Sie vielfach zur Entstehung und zur Verlängerung der Krankheit bei. Die jeweiligen Vorgesetzten sind verpflichtet, den Stufenplan einzuleiten.
- (2) Liegen Vorgesetzten Hinweise auf Suchtmittelgebrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, die Beschäftigten daraufhin anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.

§ 12

Stufenplan

- (1) Entsteht bei unmittelbaren Vorgesetzten der Eindruck, dass bei Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen ein Suchtmittelge- oder Missbrauch besteht, sind sie verpflichtet, nach dem Stufenplan vorzugehen (Anlage).

Der Stufenplan ist Bestandteil dieser Vereinbarung.

§ 13

Vertraulichkeit/Tilgung

- (1) Gespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines/einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln. *Die gefertigten Notizen, Protokolle und alle weiteren im Zusammenhang mit der Suchtgefährdung- oder -erkrankung stehenden Aufzeichnungen sind bei der Einleitung der Stufe drei (3) an die Personalabteilung (0200) weiterzuleiten. Sie werden dann zu gegebener Zeit getilgt.*
- (2) Für die vorgesehene Tilgung von Vermerken in der Personalakte, gelten die festgelegten Fristen. Beginn und Umfang des Tilgungszeitraums sind im Vermerk festzuhalten und werden von der Personalabteilung überwacht.

§ 14

Geltungsdauer, Kündigung

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 12. November 1997 in Kraft. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. Bei Kündigung wirkt die Dienstvereinbarung weiter, bis eine neue Regelung getroffen wurde.

Hannover, den 12. November 1997
Medizinische Hochschule Hannover

DER KANZLER
gez. Dr. Franke-Stehmann

DER PERSONALRAT
gez. Herr Brandmaier

Das Prinzip des Stufenplans

Der Stufenplan regelt die Interventionskette beim Umgang mit suchtmittelauffälligen Beschäftigten am Arbeitsplatz. Er gibt einen klaren Rahmen, an dem sich alle Beteiligten orientieren können. Der Stufenplan hat zum Ziel, Betroffenen zu helfen und Vorgesetzten Hinweise für ein angemessenes Verhalten aufzuzeigen.

Hilfe soll im Rahmen eines stufenweisen Vorgehens erfolgen. Der Anfang - das Ansprechen - geschieht in erster Linie durch direkte Vorgesetzte. Schrittweise aufeinander abgestimmte Gespräche und Maßnahmen sollen einen zunehmend konstruktiven Druck auf die betroffene Person ausüben. Erfahrungsgemäß wird erst etwas verändert, wenn das suchtmittelbedingte Fehlverhalten auch Konsequenzen (z. B. Abmahnung) hat.

Es ist sinnvoll, daß jedes Gespräch mit einer Vereinbarung/-Auflage endet. Diese muß sachlich und zeitlich definiert und eindeutig überprüfbar sein. Der Stufenplan ist nur dann effektiv, wenn sichergestellt ist, daß eine Bereitschaft zur Realisierung aller in Aussicht gestellten Konsequenzen vorhanden ist.

Durch diese „Schritt für Schritt“-Vorgehensweise besteht die berechtigte Hoffnung, dass Hilfe angenommen wird. Je früher die Betroffenen angesprochen werden, desto kürzer der Leidensweg und desto größer die Chance auf eine Gesundung der Person und Erhaltung ihrer Arbeitskraft.

1. Stufe: Vertrauliches Gespräch

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare/r Vorgesetzte

Besteht bei Vernachlässigung oder Verstoß arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten der Verdacht auf Suchtmittelmißbrauch, haben unmittelbare Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen konkreter Fakten (Zeit, Ort, Vorfall),
- zum Ausdruck bringen, daß bei dem/der Beschäftigten Probleme mit Suchtmitteln gesehen werden,
- Aufzeigen der Erwartungen des bzw. der Vorgesetzten an das weitere Arbeitsverhalten,
- Aushändigung des Stufenplans, die weiteren Schritte des Stufenplans werden erläutert,
- Empfehlung innerbetriebliche Hilfsangebote (Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiter/innen der MHH) und/oder externe Hilfen (Suchtberatungsstelle, Selbsthilfegruppe) wahrzunehmen,
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch).

Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Datum und Inhalt des Gesprächs ist vom Vorgesetzten schriftlich festzuhalten.

Bei positiver Verhaltensänderung keine weiteren Folgen; Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen.

2. Stufe:

Beteiligte: Beschäftigte/r und unmittelbare/r Vorgesetzte/r und nächsthöhere/r Vorgesetzte, Personalrat, bei Schwerbehinderten die Schwerbehindertenvertretung, Mitarbeiter/in der Sozialen Beratungsstelle

Besteht bei Vernachlässigung oder Verstoß arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten erneut der Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch, haben unmittelbare Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des vorangegangenen Gesprächs,
- Zusammenhang zu Suchtmittelmissbrauch erneut aufzeigen,
- Erneute Empfehlung innerbetriebliches Hilfsangebot (Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiter/innen der MHH) wahrzunehmen,
- Aufforderung, umgehend eine Suchtberatungsstelle aufzusuchen; ein schriftlicher Nachweis ist zu erbringen,
- Mündliche Belehrung durch den/die Vorgesetzte/n darüber, daß bei Ablehnung der Hilfsangebote und weiterer Verletzung der Arbeitsverpflichtungen dienstrechtliche Konsequenzen eingeleitet werden; Hinweis auf den Stufenplan,
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch mit dem direkten Vorgesetzten).

Das Gespräch wird vom Vorgesetzten protokolliert. Nimmt der/die Betroffene am Gespräch nicht teil (sei es durch Fernbleiben oder Krankheit), werden maximal zwei Folgetermine vereinbart. Kommt es zu keinem gemeinsamen Gespräch, wird mit der 3.Stufe fortgefahren.

Bei positiver Verhaltensänderung keine weiteren Folgen; Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen.

3. Stufe:

Beteiligte: wie in der zweiten Stufe, zusätzlich Personalabteilung

Besteht bei Vernachlässigung oder Verstoß arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten weiterhin der Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch, halbare Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt der vorangegangenen Gespräche,
- Zusammenhang zu Suchtmittelmissbrauch erneut herstellen,
- Angebot innerbetriebliche Hilfe(Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiter/innen der MHH) wahrzunehmen,
- Aufforderung, das auffällige Verhalten sofort abzustellen und unverzüglich einen Gesprächstermin bei einer Beratungs- und/oder Behandlungsstelle für Suchtkranke wahrzunehmen und sich einer angemessenen Therapie zu unterziehen,
- Aufforderung, umgehend den schriftlichen Nachweis zu erbringen, daß regelmäßige Fachberatung/-behandlung in Anspruch genommen wird.
- Ankündigung der unten angeführten Konsequenzen bei weiteren Auffälligkeiten,
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch mit dem direkten Vorgesetzten).

Über das Gespräch wird von der Vertretung der Personalabteilung eine Niederschrift angefertigt, in der eine Ermahnung ausgesprochen wird. Diese ist von dem/der Betroffenen zu unterzeichnen („zur Kenntnis

genommen“) und ihm/ihr in Kopie aus-zuhändigen. Das Original wird zur Personalakte genommen (Tilgungsfrist 1 Jahr). Nimmt der/die Betroffene auch an zwei Folgeterminen nicht teil, trifft sich der unter der Stufe 3 genannte Personenkreis, um über das weitere Verfahren zu entscheiden (z. B. Übergang in die nächste Stufe oder amtsärztliche Untersuchung)

Bei positiver Verhaltensänderung keine weiteren Folgen; Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen.

4. Stufe:

Beteiligte: wie in der zweiten Stufe, zusätzlich Personalabteilung

Besteht bei Vernachlässigung oder Verstoß arbeitsvertraglicher oder dienstrechtlicher Pflichten weiterhin der Verdacht auf Suchtmittelmisbrauch, haben unmittelbare Vorgesetzte mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. Das Gespräch soll folgende Inhalte umfassen:

- Benennen neuer Fakten und Bezugnahme auf den Inhalt des dritten Stufengesprächs
- Zusammenhang zu Suchtmittelmisbrauch erneut aufzeigen,
- Erneutes Angebot innerbetriebliche Hilfe (Soziale Beratungsstelle für Mitarbeiter/innen der MHH) wahrzunehmen,
- schriftliche Aufforderung, das auffällige Verhalten sofort abzustellen und eine Beratungs- und/oder Behandlungsstelle für Suchtkranke aufzusuchen und sich unmittelbar in angemessene Suchttherapie zu begeben; ein schriftlicher Nachweis über die Therapieform und voraussichtliche Dauer ist zu erbringen,
- Vereinbarung eines weiteren Gesprächs, um über die weitere Entwicklung des Verhaltens Rückmeldung zu geben (Rückmeldegespräch).

Der oder die Beschäftigte wird noch einmal darauf hingewiesen, dass die Dienststelle nicht länger bereit ist, das Fehlverhalten und/oder die Minderleistung hinzunehmen, dass ohne Therapie eine Kündigung erfolgen kann.

Die Personalabteilung spricht die Abmahnung aus. Die Abmahnung wird zur Personalakte genommen und unterliegt der Tilgungsfrist von 3 Jahren.

Bei positiver Verhaltensänderung keine weiteren Folgen; Rückmeldegespräch nach 6-8 Wochen.

5. Stufe:

Lehnt der/die Betroffene trotz Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und ändert sein/ihr Verhalten nicht, wird das Arbeitsverhältnis gekündigt. Bei Beamten/-innen werden die erforderlichen dienstrechtlichen Maßnahmen vollzogen.

6. Nachsorge:

Nach Abschluss der Therapie sind die Betroffenen verpflichtet, für mindestens ein Jahr Kontakte zu Selbsthilfegruppen oder Beratungsstellen herzustellen und nachzuweisen. Die Dienststelle bemüht sich, eine Teilnahme zu ermöglichen.

7. Rückfall:

Rückfall nach einer Therapie oder sonstigen Hilfsmaßnahmen ist bei dem Krankheitsbild Suchtmittelabhängigkeit nicht untypisch. Bei einem solchen Rückfall berät der unter 3. benannte Personenkreis und stellt Einvernehmen darüber her, wie weiter zu verfahren ist. Wird kein Einvernehmen hergestellt, entscheidet die Dienststellenleitung.

Ist eine Kündigung im Zusammenhang mit dem Stufenplan erfolgt und kann eine erfolgreiche Therapie nachgewiesen werden, wird eine Wiedereinstellung wohlwollend geprüft.

Stand 20. August 1997