

## **Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz**

Auf Grundlage des § 78 NPersVG schließen das Präsidium der Jade Hochschule Wilhelmshaven / Oldenburg / Elsfleth, vertreten durch den

**Präsidenten, Herrn Prof. Dr. -Ing. Manfred Weisensee**

und

der Personalrat der Jade Hochschule Wilhelmshaven / Oldenburg / Elsfleth, vertreten durch den

**Vorsitzenden, Herrn Carsten Henze,**

die folgende Dienstvereinbarung:

### **Präambel**

Suchtprävention und Suchthilfe werden als Teil des Gesundheitsmanagements der Jade Hochschule zur Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes (Pflichten des Arbeitgebers und der Beschäftigten) sowie als Beitrag zur Gesundheitsförderung verstanden.

Durch riskanten Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz können Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiter\_innen erheblich beeinträchtigt werden. Die Vorbeugung von Gefährdungen und die sachgerechte Hilfe zur konstruktiven Lösung von Suchtproblemen sind zentrale Ziele dieser Vereinbarung.

Die frühzeitige und konsequente Intervention bei Auffälligkeiten gehört zu den wirksamsten Maßnahmen der Vorbeugung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz. Mit zunehmender Dauer des riskanten und gefährdenden Konsums und Verhaltens zeigen sich negative Auswirkungen in allen Lebensbereichen. Bei Suchtgefährdung und -erkrankung werden die Beschäftigten unterstützt fachkundige Beratung und Behandlung aufzunehmen.

Grundsätzlich sind bei Anzeichen von riskantem Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten im kollegialen Umfeld alle Beschäftigten in jeder Statusgruppe aufgerufen, die von ihnen wahrgenommenen Auffälligkeiten im Rahmen ihrer Möglichkeiten anzusprechen und frühzeitig auf die Möglichkeiten interner oder externer Unterstützung hinzuweisen.

### **§ 1 Geltungsbereich**

Die folgende Vereinbarung gilt für die Beschäftigten der Jade Hochschule Wilhelmshaven/Oldenburg/Elsfleth.

Die Hochschulleitung und der Personalrat stimmen darin überein, dass der Inhalt der Dienstvereinbarung auf alle an der Jade Hochschule Tätigen angewandt werden soll, auch wenn sie nicht vom Geltungsbereich des niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes erfasst werden.

---

Im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Vorgesetzte folgende Personen: Dezernent\_innen, Abteilungsleiter\_innen, Professor\_innen, Fachvorgesetzte, Werkstattleiter\_innen etc.)

## **§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung**

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, Vorgesetzte zu schulen, um rechtzeitig Auffälligkeiten durch riskantes Konsumverhalten zu erkennen, präventiv zu wirken und Kenntnisse der Gesprächsführung zu erwerben, die es den Suchtkranken und –gefährdeten erleichtern, Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen.

Ziel ist es weiterhin, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu fördern, zu erhalten oder wiederherzustellen,

- durch Information und Aufklärung riskanten Suchtmittelkonsum und Suchtgefährdung zu vermeiden,
- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten und den Arbeitsschutz zu erweitern,
- Vorgesetzten Handlungsleitlinien zur Prävention und Intervention an die Hand zu geben,
- eine Verantwortungsstruktur festzulegen
- bei Suchtproblemen frühzeitig Hilfe anzubieten und Suchtgefährdete im Gesundungsprozess zu unterstützen,
- allen Beschäftigten ein transparentes Vorgehen bei Auffälligkeiten und ein verbindliches Hilfeangebot zu gewährleisten (siehe Interventionsleitfaden)
- den Einsatz eines/einer Suchtbeauftragten zu regeln und die Vernetzung von internen und externen Hilfeangeboten zu fördern.

## **§ 3 Arbeitskreis Suchtprävention**

(1) Für die Umsetzung dieser DV und die Weiterentwicklung des Suchtpräventions- und -hilfeprogramms wird ein Arbeitskreis Suchtprävention eingerichtet. Dieser berichtet dem Steuerkreis Gesundheit.

Der AK Suchtprävention setzt sich wie folgt zusammen:

- Koordinator\_in BGM Jade Hochschule
- ein\_n Vertreter\_in des Personalrats
- ein\_n Vertreter\_in der Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte
- ein\_n Vertreter\_in der Personalabteilung (Beamten- oder Tarifbereich)
- der/dem Suchtbeauftragten der Jade Hochschule

Er tagt nach Bedarf, mindestens jedoch einmal im Semester und führt darüber Protokoll. Der Arbeitskreis kann bei Bedarf Fachexpertise einholen.

(2) Der Arbeitskreis hat die Aufgabe, das Suchtpräventionsprogramm mit seinen Einzelmaßnahmen auf der Basis dieser DV umzusetzen, zu evaluieren und weiterzuentwickeln. Er stimmt die Ziele des Suchtpräventionsprogramms ab und beschließt die Rahmenbedingungen für die Arbeit.

---

(3) Die Dienststelle bietet den Mitgliedern des Arbeitskreises die Möglichkeit zur Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen an und stellt hierfür die benötigten Mittel bereit. Entsprechende Weiterbildungen der Arbeitskreismitglieder sind von der Hochschulleitung ausdrücklich gewünscht.

(4) Die Geschäftsführung erfolgt über das Betriebliche Gesundheitsmanagement der Jade Hochschule.

#### **§ 4 Zuständigkeit der Vorgesetzten**

(1) Den Vorgesetzten, kommt die zentrale Rolle im Suchtpräventionsprogramm zu. Sie tragen sowohl die Verantwortung für den Arbeitsschutz, als auch für eine sachgerechte Intervention bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten.

(2) Die Interventionen bei Auffälligkeiten obliegen den Vorgesetzten auf der Basis des Interventionsleitfadens.

(3) Sachgerechtes Handeln bei Auffälligkeiten und lösungsorientierte Interventionen sind eine anspruchsvolle Aufgabe für Vorgesetzte. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben werden Vorgesetzte verbindlich geschult.

#### **§ 5 Information und Aufklärung**

Die Beschäftigten werden regelmäßig über die Wirkungen von Suchtmitteln und die gesundheitlichen und sozialen Folgen riskanten oder gefährdenden Konsums sowie suchtmittelbedingten Verhaltens informiert.

#### **§ 6 Ansprache von Auffälligkeiten - frühzeitige Intervention**

Im Rahmen gesundheitsorientierter Führung sind Auffälligkeiten am Arbeitsplatz möglichst frühzeitig anzusprechen, um der Verfestigung von Problemsituationen und riskanten Bewältigungsmustern durch Suchtmittel- und Medikamentengebrauch sowie suchtmittelbedingtem Verhalten vorzubeugen. Grundlage hierfür ist der Interventionsleitfaden zur DV nach Anlage 1.

##### **(1) Fürsorgegespräch**

Bei Auffälligkeiten im Arbeits- und Sozialverhalten und bei Verhaltensänderungen von Beschäftigten, die in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen der Person gesehen werden, führt die/der Vorgesetzte ein Fürsorgegespräch. Es werden darin die wahrgenommenen Veränderungen angesprochen und es wird soziale Unterstützung angeboten, damit die akuten Probleme überwunden und weitere Auffälligkeiten vermieden werden können.

##### **(2) Klärungsgespräch**

Bei wiederholter Auffälligkeit im Arbeits- und Sozialverhalten und/oder Vernachlässigung arbeitsvertraglicher Pflichten, die nicht oder nicht eindeutig im Zusammenhang zu einem Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten gesehen werden, führt die/der Vorgesetzte ein Klärungsgespräch. Steht das beanstandete Verhalten in Verbindung mit gesundheitlichen oder sozialen Problemen, gibt die/der Vorgesetzte Hinweise auf interne und externe Hilfeangebote.

---

Durch Aufzeigen, welches Verhalten zukünftig konkret erwartet wird, lässt sich weiteren Fehlentwicklungen entgegen steuern. Die Ergebnisse des Gesprächs werden schriftlich festgehalten und der betroffenen Person ausgehändigt. Ein Rückmeldegespräch wird in etwa sechs bis acht Wochen festgelegt.

### (3) Stufenplangespräche

Stufenplangespräche setzen dort an, wo ein Verstoß gegen arbeitsvertragliche bzw. dienstrechtliche Pflichten oder deren Vernachlässigung in Verbindung steht mit dem vermuteten oder tatsächlichen Gebrauch von Suchtmitteln oder suchtbedingtem Verhalten. Bestehen die Auffälligkeiten fort, ohne dass ein Zusammenhang zu einem Suchtmittelgebrauch oder suchtbedingtem Verhalten erkennbar ist, entscheidet der/die Vorgesetzte im Zusammenwirken mit dem/der Suchtbeauftragten über den Einstieg in die Interventionskette.

## **§ 7 Wiedereingliederung**

(1) Unmittelbar vor oder nach Abschluss einer Therapie führt die/der Vorgesetzte zusammen mit der/dem Suchtbeauftragten mit der betroffenen Person ein Gespräch, in dem es um die Möglichkeiten für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz geht. Eine/ein Vertreter\_in des Personalrats oder eine andere Person des Vertrauens können am Gespräch teilnehmen.

(2) Bewerben sich wegen Suchtproblemen entlassene Beschäftigte nach einer erfolgreich abgeschlossene Therapie erneut bei der Jade Hochschule, so wird die Bewerbung wohlwollend geprüft.

## **§ 8 Vorgehen bei erneuten Auffälligkeiten nach einer Therapie**

Treten nach einer erfolgreich abgeschlossenen Entwöhnungstherapie erneute Auffälligkeiten bei der/dem betroffenen Mitarbeiter\_in auf, so kommen unverzüglich diejenigen zusammen, die das letzte Stufengespräch geführt haben sowie die/der Suchtbeauftragte und beraten unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles über das weitere Vorgehen und darüber, welches Gespräch des Stufenplanes ansteht.

## **§ 9 Aufgaben der/des Suchtbeauftragten**

(1) Die/der Suchtbeauftragte arbeitet auf Grundlage dieser DV unabhängig und fachlich weisungsfrei.

(2) Die/der Suchtbeauftragte hält ihr/sein Wissen zum Suchtgeschehen und zu den Methoden der Beratung auf dem aktuellen Stand. Sie/er nutzt die Möglichkeit zur fachbezogenen Qualifizierung, Fortbildung und Supervision und beteiligt sich an der Weiterentwicklung des Suchtpräventionsprogramms.

(3) Die/der Suchtbeauftragte übernimmt keine Aufgaben, die in den Verantwortungsbereich der in § 4 genannten Funktionsträger fallen. Beschäftigtengespräche, das Einschreiten bei Gefährdung der Arbeitssicherheit oder andere Formen der Wahrnehmung von Verpflichtungen bleiben in der alleinigen Verantwortung der jeweiligen Vorgesetzten. Hinter

---

## § 10 Schweigepflicht, Personen- und Datenschutz

(1) Die/der Suchtbeauftragte sowie die an den Interventionsverfahren beteiligten Funktionsträger\_innen unterliegen der Schweigepflicht. Sie unterzeichnen vor Beginn der Tätigkeit eine entsprechende Erklärung (Anlage 2). Personenbezogene Auskünfte insbesondere über Inanspruchnahme oder Inhalt der Beratung ist nur im Einzelfall und nur mit darauf beschränktem schriftlich festgelegtem Einverständnis der beratenen Person erlaubt.

(2) Die schriftliche Aufzeichnung und Auskünfte über personenbezogene Daten, die in Interventions- und Beratungsprozessen im Rahmen dieser DV entstehen, unterliegen den besonderen Anforderungen des Datenschutzes für sensible Daten. Jede\_r Beteiligte ist für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen in seinem jeweiligen Bereich persönlich verantwortlich.

## § 11 Geltungsdauer und salvatorische Klausel

(1) Dieser Vertrag kann von den Parteien mit einer Frist von sechs Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres gekündigt werden, wobei die alte Regelung bis zur Einführung einer neuen Regelung bestehen bleibt. Die Dauer der Nachwirkung wird auf einen Zeitraum von 18 Monaten begrenzt.

(2) Der Interventionsleitfaden nach Anlage 1 und die Verschwiegenheitserklärung nach Anlage 2 sind Bestandteil dieser DV.

(3) Sollte eine Bestimmung dieser DV ganz oder teilweise unwirksam sein oder ganz oder teilweise undurchführbar sein, soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der DV nicht berührt werden. Die Vertragsparteien verpflichten sich, eine unwirksame Vorschrift durch eine ihr inhaltlich möglichst entsprechende wirksame Vorschrift zu ersetzen.

(4) Die DV tritt mit der Unterzeichnung durch beide Vertragspartner in Kraft. Sie wird durch die Veröffentlichung im Amtlichen Mitteilungsblatt der Jade Hochschule bekannt gegeben.

### Anlage

- (1) Interventionsleitfaden für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz an der Jade Hochschule
- (2) Verschwiegenheitserklärung

Oldenburg, den 10.10.2018

  
Prof. Dr.-Ing. Manfred Weisensee  
Präsident

  
Carsten Henze  
Personalrat, Vorsitzender