



Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe des Landesamtes für Statistik Niedersachsen

Zwischen dem LSN und dem Personalrat wird zur Prävention von Gesundheitsgefahren durch riskanten Suchtmittelkonsum sowie zur Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz im Rahmen des dienststelleninternen Gesundheitsmanagements folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des LSN. Beschäftigte im Sinne dieser Vereinbarung sind die Beamtinnen und Beamten sowie die Beschäftigten gemäß TV-L.

§ 2 Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
 - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern;
 - durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln und Medikamenten beizutragen;
 - Führungskräfte zu befähigen, bei Auffälligkeiten und Problemen von Beschäftigten am Arbeitsplatz sachgerecht zu reagieren;
 - die Suchtprävention in das dienststelleninterne Gesundheitsmanagement zu integrieren;
 - den riskanten Gebrauch von Suchtmitteln (insbesondere Alkohol, aber auch Medikamente und Drogen) und süchtiges Verhalten zu vermeiden bzw. abzubauen;
 - Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit zu verbessern;
 - gefährdeten Beschäftigten frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten;
 - betroffene Personen während und nach der ambulanten bzw. stationären Therapie zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen;
 - in der Dienststelle ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.
- (2) Bei der Gestaltung von Maßnahmen des Suchtpräventionsprogramms sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.

§ 3 Gebrauch von Suchtmitteln

- (1) Von den Beschäftigten wird ein verantwortungsbewusster Umgang mit Suchtmitteln erwartet. Dies beinhaltet auch, dass ausschließlich in nüchternem Zustand gearbeitet werden darf.
- (2) Beim Dienstantritt sind Nach- und Nebenwirkungen von Alkohol und/oder anderen berauschenden Suchtmitteln, bzw. Medikamenten, die die Dienst- bzw. Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen, auszuschließen. Die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss von Alkohol oder illegalen Suchtmitteln ist nicht erlaubt.

- (3) Bei Medikamenteneinnahme sind die entsprechenden Hinweise auf Einschränkungen, die für die Arbeit und Teilnahme am Straßenverkehr bedeutsam sind, zu beachten.

§ 4 Arbeitssicherheit

(1) Beschäftigte sind darauf hinzuweisen (durch Informationsblätter etc.), dass sie sich durch den Konsum von Alkohol oder anderen berauschenden Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten [Berufsgenossenschaftliche Vorschriften (GUV-V A1 § 15 Abs. 2 und Abs. 3)].

(2) Das LSN darf Beschäftigte, die erkennbar nicht in der Lage sind, eine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit dieser Arbeit nicht beschäftigen (GUV-V A1 § 7 Abs. 2). Führungskräfte sind in diesen Fällen verpflichtet, einzuschreiten. Führungskräfte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind die Abteilungsleiter/innen, die Dezernatsleiter/innen und Dezernenten/Dezernentinnen.

Im Falle akuter Alkoholisierung oder Einschränkung der Arbeitsfähigkeit durch andere berauschende Mittel, die eine Gefährdung für sich und andere bedeuten könnten, wird folgendes Vorgehen vereinbart:

- a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von Alkohol, illegalen Suchtmitteln, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss die Führungskraft entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann.
- b) Führungskräfte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- c) Eine Entscheidung, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, hat sich an einschlägigen Verdachtsmomenten („Beweis des ersten Anscheins“) und an der allgemeinen Lebenserfahrung der Führungskraft zu orientieren.
- d) Die Führungskraft zieht mindestens eine weitere Person hinzu (Beweishilfe).
- e) Die betroffene Person hat die Möglichkeit, sich zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch zu unterziehen oder bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit (betriebs-) ärztlich bestätigen zu lassen.
- f) Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg (ggf. mit Begleitung).
- g) Veranlasst die Führungskraft einen Heimtransport, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.
- h) Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.

§ 5 Information der Beschäftigten und Schulungen

(1) Die Beschäftigten werden im erforderlichen Maße (durch Informationsblätter etc.) über die Wirkung verschiedener Suchtmittel, die Ursachen und Auswirkungen des riskanten Konsums und dessen gesundheitliche Folgen sowie über Hilfsmöglichkeiten bei Suchtgefährdung informiert. Ihnen wird die Teilnahme an Schulungen ermöglicht.

(2) Der Schulung der Führungskräfte, die die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt eine besondere Bedeutung zu. Zur Wahrnehmung ihrer Aufgabe nehmen die Führungskräfte an einschlägigen Schulungen zum Führen von Mitarbeitergesprächen bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz teil.

§ 6 Arbeitsgruppe „Suchtprävention und Suchthilfe“

(1) Im LSN wird eine Arbeitsgruppe „Suchtprävention und Suchthilfe“ eingerichtet. Die Arbeitsgruppe plant das betriebliche Suchtpräventionsprogramm, begleitet seine Umsetzung und evaluiert es in regelmäßigen Abständen.

- (2) Der Arbeitsgruppe gehören u. a. an:
- Mitglieder der Personalvertretung,
 - Vertreter/in des für Personalangelegenheiten zuständigen Dezernates,
 - Vertrauensperson der schwerbehinderten Menschen,
 - Gleichstellungsbeauftragte,
 - Ansprechpartner/in für Suchtfragen,
 - Betriebsarzt/-ärztin/.
- (3) Weitere interne und externe Beteiligte oder Fachkräfte können bei Bedarf hinzugezogen werden. Die Leitung und Geschäftsführung der Arbeitsgruppe ist festzulegen.
- (4) Die Arbeitsgruppe verschafft sich einen Überblick darüber, wie in der Dienststelle allgemein mit Suchtstoffen umgegangen und wie bei Auffälligkeiten von Beschäftigten vorgegangen wird. Dabei ist auch zu berücksichtigen, inwieweit die Ursachen in der Arbeitssituation, der Arbeitsbelastung oder im Arbeitsklima zu suchen sind. Sie stimmt die Regelungen ab, die vereinbart werden sollen, und verständigt sich über die Angebote zur Prävention und Hilfe in der Dienststelle. Zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe gehören weiterhin:
- Festlegung der notwendigen fachlichen Unterstützung der Ansprechpartnerin/des Ansprechpartners für Suchtfragen,
 - Regelung der Zusammenarbeit mit einer regionalen Fachstelle für Suchtprävention und Suchtberatung,
 - Entwicklung von einschlägigen Informations- und Schulungsveranstaltungen sowie Maßnahmen zur verbindlichen Teilnahme der Führungskräfte daran,
 - Evaluierung von arbeitsplatzbedingten Risiken für den problematischen Umgang mit Suchtmitteln und Erarbeitung von Vorschlägen zu deren Abbau,
 - Jährliche Planung im internen Suchtpräventionsprogramm sowie für die Evaluation und Auswertung des zurückliegenden Zeitraumes,
 - Unterstützung der internen und externen Vernetzung der Suchtprävention.
- (5) Der Arbeitsgruppe sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Mittel bereitzustellen.
- (6) Die Arbeitsgruppe tagt nach Bedarf, mindestens jedoch zweimal jährlich, um den Fortgang der vorbeugenden und unterstützenden Maßnahmen auszuwerten, zu beraten und die weiteren Schritte festzulegen.

§ 7 Nebenamtlich tätige Ansprechpartner/in für Suchtfragen

(1) Es wird ein/e nebenamtliche/r Ansprechpartner/in für Suchtfragen und eine Vertretung bestimmt. Sie/Er arbeitet auf der Grundlage dieser Vereinbarung und der Rahmenempfehlung. Ihre/seine Aufgabe umfasst die Prävention des riskanten Konsums und die Hilfe bei Suchtgefährdung. Darüber hinaus ist sie/er im Rahmen des internen Hilfeangebotes in der Beratung von Beschäftigten mit Suchtproblemen und deren Umfeld tätig. Sie/Er arbeitet hierzu mit Fachstellen für Sucht und Suchtprävention sowie Rehabilitationseinrichtungen in der Region zusammen.

Es ist ihre/seine Aufgabe, Hilfsangebote zu unterbreiten und Unterstützung zu gewähren. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die Hilfe die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur internen Suchthilfe.

(2) Sofern sie/er nicht über eine Ausbildung entsprechend Ziffer 6.5 der Rahmenempfehlung „Suchtprävention und Suchthilfe in der Niedersächsischen Landesverwaltung“ des Nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung verfügt, ermöglicht die Dienststelle die grundlegende Qualifizierung und Weiterbildung. Darüber hinaus hat sie/er die Möglichkeit zur fachbezogenen Fortbildung und Supervision.

(3) Nebenamtliche 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 eigener Fortbildung und Supervision.

(4) Die/Der nebenamtliche Ansprechpartner/in für Suchtfragen legt der Arbeitsgruppe einmal jährlich einen kurzen Bericht vor. Er umfasst mindestens

- Anzahl der Beratungsgespräche (ohne Inhalte),
- Anzahl und Art der Fälle,
- Kontakte zu externen Hilfeeinrichtungen,
- Teilnahme an Weiterbildungen, Supervision, Netzwerktreffen.

(5) Sie/Er ist über alle im Rahmen ihrer/seiner Beratungen bekannt gewordenen Sachverhalten gegenüber Dritten – auch gegenüber der Arbeitsgruppe – zur Verschwiegenheit verpflichtet. Bei der Erhebung von und dem Umgang mit personenbezogenen Daten sind die besonderen Anforderungen des § 4 des Niedersächsischen Datenschutzgesetzes für besondere personenbezogene Daten zu beachten. Dabei ist vor allem zu berücksichtigen, dass die Verarbeitung und Übermittlung von Angaben zur Gesundheit von Personen deren schriftliche Einwilligung voraussetzt.

(6) Für Beratungen muss ein geeigneter Raum zur Verfügung gestellt werden.

§ 8 Ansprache und Hilfe bei Suchtgefährdung

(1) Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass ein riskanter Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten 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. Besonders die Personal- und Schwerbehindertenvertretungen sowie die Gleichstellungsbeauftragte sind aufgefordert, Wege der Hilfe aufzuzeigen.

(2) Liegen Führungskräften Hinweise auf Auffälligkeiten am Arbeitsplatz durch riskanten Konsum von Suchtmitteln oder suchtbedingtes Verhalten von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese darauf anzusprechen. Den betroffenen Personen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können. Den Führungskräften wird eine Handlungsanleitung (§ 9 – siehe Anlage) zur Verfügung gestellt. Bei Bedarf kann auch der/die Ansprechpartner/-in für Suchtfragen hinzugezogen werden.

§ 9 Interventionsleitfaden mit Stufenplan

(1) Entsteht bei Führungskräften der Eindruck, dass Beschäftigte ihren arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr nachkommen und dies mit einem riskanten Suchtmittelgebrauch bzw. mit süchtigem Verhalten in Verbindung steht, ist nach dem „Niedersächsischen Interventionsleitfaden mit Stufenplan für Gespräche bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz“ (siehe Anlage) vorzugehen.

Durch den Einstieg in den Stufenplan soll eine positive Veränderung des Arbeits- und Leistungsverhaltens erreicht werden. Kann eine Veränderung des Verhaltens aus eigener Kraft nicht erreicht werden, erhält der/die Beschäftigte die Empfehlung, sich durch die interne oder externe Beratung über den gesundheitsgefährdenden Umgang des riskanten Konsums informieren zu lassen.

Die/der betroffene Beschäftigte hat die Möglichkeit, zu jedem Gespräch innerhalb des Stufenplans eine Person ihres/seines Vertrauens hinzuzuziehen.

(2) Kommt es aufgrund der Stufengespräche lediglich zu einer vorübergehenden Änderung des Verhaltens der betroffenen Person, so wird der Stufenplan an der Stelle fortgesetzt, an der er unterbrochen worden war.

§ 10 Begleitung, Abstimmung und Wiedereingliederung

(1) Um eine systematische Fallbegleitung während einer ambulanten oder stationären Therapie bis zur Wiedereingliederung zu gewährleisten, wird eine klare personelle Zuständigkeit festgelegt für betroffene Personen, mit denen Gespräche ab der dritten Stufe des Stufenplans geführt werden.

(2) Zeitnah zum Abschluss einer therapeutischen Maßnahme führt die Dienststelle unter Beteiligung der jeweiligen Führungskraft und der Ansprechpartnerin / des Ansprechpartners für Suchtfragen mit der betroffenen Person ein Gespräch, um Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz abzusprechen. Belastungen am Arbeitsplatz, die erneute Auffälligkeiten fördern können, werden je nach Lage des Einzelfalls, soweit möglich, beseitigt oder es werden andere organisatorische Lösungen gesucht. Auf Wunsch der betroffenen Person nimmt ein Mitglied des Personalrats an diesem Gespräch teil.

(3) 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.

§ 11 Erneute Auffälligkeiten

Erneute Auffälligkeiten nach einer Rehabilitationsmaßnahme oder nach sonstigen Hilfemaßnahmen sind krankheitsbedingt und nicht untypisch.

Die Durchführung der einzelnen Stufen wird jeweils dann unterbrochen, wenn die/der Betroffene erkennbar und belegbar ihr/sein Verhalten ändert und aktiv an der Genesung mitarbeitet. Kehrt sich die positive Entwicklung wieder um, setzen die Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie abgebrochen wurden. Gab es über einen Zeitraum von mehr als zwei Jahren keine Auffälligkeiten und treten dann erneute Auffälligkeiten wieder auf, so beginnt das Verfahren wieder mit Stufe 1.

§ 12 Vertraulichkeit / Tilgung

(1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines oder einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln und vor unbefugtem Zugriff zu sichern.

(2) Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen (z. B. Notizen, die vor und aufgrund des ersten Gesprächs im Stufenplan gefertigt worden sind), sind nach zwei Jahren zu tilgen.

§ 13 Geltungsdauer

(1) Diese Dienstvereinbarung tritt mit sofortiger Wirkung in Kraft. Sie ersetzt die Dienstvereinbarung zur Suchtprävention und Suchthilfe des Landesbetriebes für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen vom 22.03.2011.

(2) Die Dienstvereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende ordentlich kündbar und wirkt bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung nach.

(3) Änderungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung bedürfen der Schriftform.

(4) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein oder werden, so berührt dies die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen der Dienstvereinbarung nicht. Die Parteien verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen durch neue Bestimmungen zu ersetzen, die der in den unwirksamen Bestimmungen enthaltenen Regelung in rechtlich zulässiger Weise gerecht werden. Entsprechendes gilt für in der Dienstvereinbarung enthaltene Regelungslücken.

Az.: 51641

Hannover, den 02.01.2015

Für den LSN



Eckart Methner
Präsident

Für den Personalrat



Volker Hurth
Vorsitzender