



Amtliche Bekanntmachungen

Herausgegeben vom

Rektor

der Fachhochschule Münster

Hüfferstraße 27

48149 Münster

Fon +49 251 83-64019

29. Juni 2007

Nr. 30/2007

Seite 272 - 279

Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von und zum Umgang mit Suchtproblemen
am Arbeitsplatz

Dienstvereinbarung

Zwischen

dem **Kanzler/Rektor** der Fachhochschule Münster

und

dem **Personalrat/**

Personalrat der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter
der Fachhochschule Münster

wird die folgende Dienstvereinbarung

zur Vorbeugung von und zum Umgang mit Suchtproblemen am Arbeitsplatz

abgeschlossen:

Inhaltsübersicht

Seite

§ 1	Präambel	3
§ 2	Geltungsbereich	3
§ 3	Zielsetzung	3
§ 4	Umgang mit Suchtmitteln	4
§ 5	Arbeitssicherheit	4
§ 6	Information/Aufklärung	4
§ 7	AK Sucht... ..	4
§ 8	Kollegiale Hilfe.....	5
§ 9	Vorgehensweise bei Auffälligkeiten.....	5
§ 10	Nachsorge	7
§ 11	In-Kraft-Treten	7
§ 12	Kündigung	7

§ 1 Präambel

Sucht in ihren verschiedenen Erscheinungsformen ist ein schwerwiegendes gesellschaftliches Problem, das auch die Beschäftigten der Fachhochschule Münster betreffen kann. Suchtprävention und Suchthilfe sind kontinuierliche Aufgaben, der sich auch eine Hochschule nicht nur innerhalb ihrer betrieblichen Zielsetzung, sondern auch im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung stellen muss. Sie sind Teil der Fürsorgepflicht im Rahmen einer umfassenden Personalentwicklung.

Die Fachhochschule Münster nimmt diese Verantwortung im Sinne einer aktiven Fürsorge wahr und unterstützt dabei alle Mitglieder und Angehörigen der Hochschule. Ebenso verpflichtet der Bildungsauftrag der Hochschule gegenüber den Studierenden zum aufmerksamen Umgang mit dem Problemfeld Sucht. Die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit diesem Themenkomplex ergibt sich auch vor dem Hintergrund der Gewährleistung der Qualität von Dienstleistungen und Produkten der Fachhochschule Münster.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Fachhochschule Münster, die unter den Geltungsbereich des Landespersonalvertretungsrechts fallen.

§ 3 Zielsetzung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- den Missbrauch von Suchtmitteln und die Entwicklung von Suchtverhalten zu vermeiden bzw. abzubauen. Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind wahrnehmungsverändernde Substanzen wie
 - Alkohol bzw. alkoholische Getränke,
 - ärztlich nicht verordnete Medikamente mit Suchtpotential,
 - jegliche Art von Rauschmitteln, die unter das Betäubungsmittelgesetz fallen
- die durch Suchtmittel gefährdete Arbeitssicherheit zu erhöhen,
- suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten frühzeitig Hilfe anzubieten,
- für alle Betroffenen ein überschaubares und angemessenes Handlungskonzept sicherzustellen,
- Vorgesetzten Hilfestellung zu geben, um bei Suchtproblemen von Beschäftigten sachgerecht reagieren zu können.

§ 4 Umgang mit Suchtmitteln

Der Konsum von Suchtmitteln soll während der Dienstzeit in der Dienststelle unterbleiben. Bezüglich des Rauchens von Tabak sind die Regelungen der ArbeitsstättenVO und der Hochschule einzuhalten.

Die Beschäftigten dürfen sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können (GUV-V-A1 Grundsätze der Prävention § 15 Abs. 2).

§ 5 Arbeitssicherheit

Der/die unmittelbare Vorgesetzte trägt die Verantwortung für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften. Im Falle eines Arbeitsunfalls unter Suchtmittel Einfluss können nicht nur die Verursacher, sondern auch deren Vorgesetzte regresspflichtig gemacht werden.

Beschäftigte, die infolge Suchtmittelgenusses nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen während dieser Zeit ihre Arbeit nicht ausüben.

Von Vorgesetzten und Kolleginnen bzw. Kollegen wird erwartet, dass sie für einen sicheren Heimweg des/der Betroffenen sorgen. Die etwaigen hierbei entstehenden Kosten sind von den betroffenen Beschäftigten zu tragen. Im Übrigen gelten die §§ 8 ff. der Dienstvereinbarung.

§ 6 Information/Aufklärung

Die Hochschule informiert in angemessener Weise über die Wirkung von Suchtmitteln sowie über Ursachen und Auswirkungen des Missbrauchs und mögliche Folgen der Abhängigkeit und über Hilfsmöglichkeiten.

Im Rahmen ihrer Weiterbildungsarbeit weist die Hochschule für Vorgesetzte und interessierte Beschäftigte Schulungen zum Führen von Gesprächen bei Suchtmittelmissbrauch und Suchtgefährdung nach.

§ 7 AK Sucht

Der Arbeitskreis Sucht beteiligt sich an der inhaltlichen Planung und Ausgestaltung der betrieblichen Suchthilfe. Er unterstützt die Aufklärungsarbeit in der Hochschule und ist in seiner Arbeit nicht weisungsgebunden. Die Mitglieder des Arbeitskreises Sucht verpflichten sich zur Verschwiegenheit bei personenbezogenen Informationen.

Der Arbeitskreis Sucht setzt sich aus Beschäftigten der Fachhochschule Münster sowie der Betriebsärztin zusammen. Die Mitarbeit ist freiwillig, wird aber als dienstliche Aufgabe anerkannt. Die arbeitskreisbedingte Abwesenheit ist mit der oder dem jeweiligen Vorgesetzten abzustimmen. Im Zweifel entscheidet der Dienstvorgesetzte.

Die Mitglieder des Arbeitskreises bieten Hilfe bei der Vermittlung von qualifizierten Beratungsangeboten an. Sie sind selbst keine professionellen Suchtkrankenhelfer oder Sozialberater.

§ 8 Kollegiale Hilfe

Wenn Beschäftigte wiederholt im Arbeitsalltag so auffallen, dass unter Umständen ein Suchtmittelmissbrauch in Frage kommt, sind grundsätzlich alle Kolleginnen oder Kollegen aufgerufen, tätig zu werden. Dies kann geschehen, indem sie Betroffene auf ihr Verhalten ansprechen und auf Hilfemöglichkeiten hinweisen. Wer Suchtmittelmissbrauch toleriert und deckt, trägt vielfach zur Entstehung und zur Verlangsamung von Krankheit bei.

§ 9 Vorgehensweise bei Auffälligkeiten

Liegen Vorgesetzten Hinweise auf einen auffälligen Suchtmittelgebrauch von Beschäftigten vor, so sind sie verpflichtet, diese, nach entsprechender Prüfung der Hinweise, darauf anzusprechen. Den Betroffenen ist aufzuzeigen, wo sie sich kompetente Beratung und Hilfe holen können.

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter ihren bzw. seinen arbeitsvertraglichen bzw. dienstrechtlichen Pflichten nicht mehr in ausreichendem Maße nachkommt und dies mit einem Suchtmittelge- oder -missbrauch in Verbindung steht, sollen sie im Regelfall nach dem folgenden Stufenplan vorgehen.

Stufe A bei auftretender Pflichtverletzung

Vertrauliches Gespräch zwischen einem/einer Vorgesetzten und dem/der Betroffenen, insbesondere mit folgendem Inhalt:

- Benennung der Pflichtverletzung/des auffälligen Verhaltens
- Hinweis auf den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung/auffälligem Verhalten und den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf Konsequenzen und Leistungskontrollen
- Hinweis auf konkrete Beratungsmöglichkeiten und Hilfsangebote (z.B. AK Sucht)

Das Gespräch wird nicht schriftlich festgehalten und hat keine personalrechtlichen Konsequenzen.

Stufe B bei erneuter Pflichtverletzung

Vertrauliches Gespräch zwischen einem/einer Vorgesetzten und dem/der Betroffenen unter Hinzuziehung eines/einer Vertreter/in aus dem Bereich der Arbeitsmedizin. Dieses Gespräch soll unverzüglich nach Feststellung der erneuten Pflichtverletzung stattfinden.

Das Gespräch beinhaltet insbesondere:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Suchtmitteln

- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf vorangegangenes Gespräch
- Hinweis auf Konsequenzen und Leistungskontrollen
- Wiederholung der im ersten Gespräch genannten Hilfsangebote

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten.

Stufe C bei erneuter/wiederholter Pflichtverletzung

Gespräch zwischen den Vorgesetzten, den Betroffenen, der Personalabteilung und dem zuständigen Personalrat. Auf Wunsch der Betroffenen können weitere Teilnehmer hinzugezogen werden

Das Gespräch soll unverzüglich nach Feststellung der erneuten/wiederholten Pflichtverletzung stattfinden. Ein Vertreter bzw. eine Vertreterin aus dem Bereich der Arbeitsmedizin kann hinzugezogen werden.

Gegenstand des Gespräches ist insbesondere:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf den möglichen ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf vorangegangene Gespräche
- Anwendung arbeits-/dienstrechtlicher Maßnahmen (z.B. Wegfall der Vergütung bei erforderlicher Nichtbeschäftigung, Zuweisung eines anderen Arbeitsgebietes, Abmahnung)
- gemeinsame Festlegung von Maßnahmen zur Lösung der Situation (z.B. freiwillige Teilnahme der/des Betroffenen an einer Therapie, Nutzung anderer Hilfsangebote) und zur Kontrolle der Einhaltung der festgelegten Schritte (Angabe der Person, die kontrolliert)
- Information über die Folgen der Nichteinhaltung der Vereinbarung. Bei Ablehnung des Abschlusses einer Vereinbarung ergehen bei erneuten Pflichtverletzungen arbeits-/ dienstrechtliche Maßnahmen, ohne dass die Stufen D - E angewandt werden.

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten.

Stufe D bei erneuter/fortgesetzter Pflichtverletzung und Nichteinhaltung oder Erfolglosigkeit der in Stufe C getroffenen Vereinbarung

Gespräch zwischen den Vorgesetzten, den Betroffenen, der Personalabteilung, dem zuständigen Personalrat und einem Vertreter bzw. einer Vertreterin aus dem Bereich der Arbeitsmedizin

Das Gespräch soll unverzüglich nach Feststellung der erneuten/fortgesetzten Pflichtverletzung stattfinden. Inhalt des Gespräches soll insbesondere sein:

- Benennung der Pflichtverletzung
- Hinweis auf den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf den ursächlichen Zusammenhang von Pflichtverletzung und den Konsum von Suchtmitteln
- Hinweis auf vorangegangene Gespräche und die getroffene Vereinbarung

- Abmahnung aufgrund der Pflichtverletzung unter Androhung der Kündigung
- Aufrechterhalten der Hilfsangebote

Das Gespräch wird schriftlich festgehalten.

Stufe E

Bei erneuter weiterer Pflichtverletzung erfolgt eine (fristlose) Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses seitens des Arbeitgebers

§ 10 Nachsorge

Nach Abschluss einer Therapie führen Vorgesetzte, ein Vertreter bzw. eine Vertreterin aus dem Bereich der Arbeitsmedizin und der Personalrat mit den Betroffenen ein Gespräch, dessen Ziel es ist, abstinent Beschäftigte bei der Wiedereingliederung zu begleiten und zu unterstützen. Die Vorgesetzten sollen dafür Sorge tragen, dass die Betroffenen in den Kreis der Kollegen integriert und ihre Abstinenzbemühungen von allen akzeptiert werden.

§ 11 In-Kraft-Treten


Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.


§ 12 Kündigung

Diese Dienstvereinbarung kann jederzeit in beiderseitigem Einvernehmen aufgehoben werden. Einseitig kann sie durch Kündigung mit einer Frist von drei Monaten gekündigt werden.

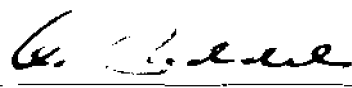
Nach Aufhebung oder Kündigung gilt sie bis zum Abschluss einer entsprechenden neuen Dienstvereinbarung fort.

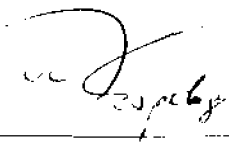
Münster, den 22.06.2007


 Dr. Werner Jubelius
 Kanzler


 Renate Haake
 Personalrat

Münster, den 22.6.2007


 Prof. Dr. Klaus Niederdrenk
 Rektor


 Martin Espelage
 Personalrat- Wiss