

Bochum, den 23.05.2007

Dienstvereinbarung zur betrieblichen Suchtprävention an der Ruhr-Universität Bochum

§ 1 - Gegenstand

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen riskantes Konsumverhalten von Suchtmitteln und gegen Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Die Abhängigkeit von Suchtmitteln ist rechtlich als eine Krankheit anerkannt. Danach richten sich alle betrieblichen Maßnahmen zur Suchtmittelproblematik aus. Maßnahmen der innerbetrieblichen Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und der Hilfe bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit haben Vorrang gegenüber disziplinarischen Maßnahmen.

§ 2 - Zielsetzung

Diese Dienstvereinbarung soll

- dazu beitragen, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten,
- ein gutes Betriebsklima fördern,
- die Sicherheit am Arbeitsplatz erhöhen,
- den gesundheitlichen Gefährdungen durch geeignete Maßnahmen vorbeugen,
- den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Probleme mit Suchtmitteln haben, rechtzeitig geeignete Hilfen anbieten,
- Mitarbeiter mit Personalverantwortung im Umgang mit Auffälligkeiten am Arbeitsplatz unterstützen,
- eine Gleichbehandlung aller betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich der Hilfeangebote und dienstrechtlichen (arbeitsrechtlichen) Folgen gewährleisten,
- suchtmittelspezifische Richtlinien und Handlungsvorlagen für die Bewältigung von Konflikten an die Hand geben.

§ 3 - Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum. Die Dienststelle verpflichtet sich, auch für die Beschäftigten, die nicht durch einen der Personalräte vertreten werden, entsprechend der DV vorzugehen.

§ 4 - Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit durch Suchtmittel

- (1) Aufgrund der Unfallverhütungsvorschrift, „Grundsätze der Prävention“ dürfen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Suchtmittelgenuss nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Beschäftigte, die infolge Alkoholgenusses oder anderer Substanzen nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden. (GUV-V A1 §15)
- (2) Grundsätzlich gilt, wer Suchtmittel zu sich nimmt bzw. am Arbeitsplatz noch unter deren Wirkung steht, riskiert den Verlust der gesetzlichen Unfallversicherung und trägt im Falle eines Arbeitsunfalls dann alleine die Folgekosten.
- (3) Besteht der begründete Verdacht, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ihrer oder seiner Eigenverantwortung nach § 4 dieser Dienstvereinbarung nicht gerecht wird, so wird folgendes vereinbart:
 - a) Bei Verdacht darauf, dass Beschäftigte unter Einfluss von illegalen Drogen, Medikamenten oder anderen berauschenden Mitteln stehen, muss die oder der Vorgesetzte entscheiden, ob die betroffene Person ihre Arbeit fortsetzen kann.
 - b) Vorgesetzte sind gehalten, auch den Hinweisen aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
 - c) Entscheidungen, die betroffene Person vom Arbeitsplatz zu entfernen, orientieren sich an einschlägigen Verdachtsmomenten („Beweis des ersten Anscheins“) und an den allgemeinen Lebenserfahrungen der oder des Vorgesetzten.
 - d) Die oder der Vorgesetzte zieht mindestens eine weitere Person hinzu, z. Beispiel nächst höhere/r Vorgesetzte/r, Personaldezernat, Arbeitsmedizinischer Dienst, Fachkraft für Arbeitssicherheit, eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter usw..
 - e) Wird die betroffene Person nach Hause entlassen, trägt die Dienststelle die Verantwortung für den sicheren Heimweg.
 - f) Veranlasst die oder der Vorgesetzte einen Heimtransport, hat die betroffene Person die Kosten zu tragen.

- g) Ist die betroffene Person durch eigenes Verschulden an ihrer Dienstleistung verhindert, besteht für die ausgefallene Arbeitszeit kein Anspruch auf Bezüge.
- (4) Die oder der betroffene Beschäftigte kann den Verdacht, unter Einfluss von Suchtmittel zu stehen, zur Überzeugung der Vorgesetzten widerlegen, indem sie oder er sich einem entsprechend geeigneten medizinischen Test unterzieht (z. B. durch den betriebsärztlichen Dienst). Die Kosten der ärztlichen Überprüfung trägt die Universität. Vor allem auch dann, wenn in Abwesenheit der Betriebsärzte ein/e externe/r Mediziner/in aufgesucht werden muss. Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ist ein Personalratsmitglied zu diesem medizinischen Test hinzuzuziehen.

§ 5 - Die oder der Suchtbeauftragte

- (1) Der Kanzler bestimmt mit Zustimmung der Personalräte eine qualifiziert ausgebildete und erfahrene Person zur bzw. zum Suchtbeauftragten.
- (2) Die oder der Suchtbeauftragte hat folgende Aufgaben:
- 1) Sie oder er vertritt den Themenkomplex und die Anliegen der Betrieblichen Ansprechpartner Sucht gegenüber dem Rektorat, den Personalräten sowie anderen Stellen. Sie oder er ist für die sachgerechte Durchführung der im Folgenden genannten Aufgaben zuständig:
 - 2) Koordination der Arbeit der Betrieblichen Ansprechpartner Sucht
 - 3) Beratung, insbesondere der Personalverwaltungen und der Personalräte, in allen Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen.
 - 4) Beratung und Coaching von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Personalverantwortung bei Auffälligkeiten am Arbeitsplatz
 - 5) Planung und Durchführung von vorbeugenden Maßnahmen, von Projekten und Schulungen.
 - 6) Kooperation mit psychosozialen Beratungs- und Behandlungsstellen für Suchtkranke am Ort.
- (3) Die oder der Suchtbeauftragte arbeitet in der individuellen Beratung unabhängig und ist fachlich weisungsfrei. Sie oder er ist über alle, im Rahmen ihrer Beratung bekannt gewordenen Sachverhalte gegenüber Personen außerhalb der internen Einrichtung für Suchtfragen, zur Verschwiegenheit verpflichtet. Bei der Erhebung von und dem Umgang mit personenbezogenen Daten, sind besondere Anforderungen des Landesdatenschutzgesetzes für sensitive Daten zu beachten. Es wird sichergestellt, dass bei Telefonaten, die im Beratungszusammenhang geführt werden, die Zielnummern nicht erfasst werden.

- (4) Die oder der Suchtbeauftragte wird in ihrer/seiner Arbeit unterstützt durch den Steuerkreis Gesundheit.

Die oder der Suchtbeauftragte berichtet dem Steuerkreis zweimal jährlich von ihrer/seiner Arbeit.

§ 6 - Der Arbeitskreis Sucht

- (1) Der Arbeitskreis Sucht bleibt eine eigenständige Einheit im Steuerkreis Gesundheit.

- (2) Er wird nach Bedarf einberufen.

Mitglieder des Arbeitskreises sind:

1. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalräte
2. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Personalverwaltung
3. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der nebenamtlichen Betrieblichen Ansprechpartner Sucht
4. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Ärztinnen und Ärzte des betriebsärztlichen Dienstes
5. die oder der Suchtbeauftragte
6. die Gleichstellungsbeauftragte der Ruhr-Universität Bochum
7. eine Fachkraft für Arbeitssicherheit an der Universität
8. je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Schwerbehindertenvertretung
9. die Leiterin, der Leiter des Steuerkreises Gesundheit
10. weitere Beraterinnen oder Berater können vom Arbeitskreis Sucht bestellt werden.

Bei angemeldetem Interesse ist ein Mitglied der Jugend und Auszubildendenvertretung einzuladen.

- (3) Der Arbeitskreis Sucht hat die folgenden Aufgaben:

1. Überwachung und Weiterentwicklung der Dienstvereinbarung Sucht.
2. jährliche Planung von vorbeugenden Maßnahmen, von Projekten und Schulungen sowie die Evaluation und Auswertung des zurückliegenden Zeitraumes.

§ 7 - Betriebliche Ansprechpartner Sucht

- (1) Zur angemessenen Betreuung suchtgefährdeter oder -kranker Beschäftigter, werden aus dem Kreis der Beschäftigten aus Verwaltung und Technik und der wissenschaftlichen Beschäftigten, nebenamtliche Betriebliche Ansprechpartner

Sucht auf Vorschlag des Steuerkreises Gesundheit, mit Zustimmung der Vorgesetzten und Personalräte, vom Kanzler schriftlich bestellt.

- (2) Aufgabe der Betrieblichen Ansprechpartner Sucht ist es im wesentlichen, an Gesprächen mit suchtgefährdeten oder -kranken Beschäftigten teilzunehmen. Zwischen Beschäftigten und therapeutischen Angeboten, sowie Selbsthilfegruppen zu vermitteln, bzw. diese Beschäftigten bei Einleitung eines Heilverfahrens zu unterstützen. Des Weiteren bieten sie Hilfe bei der Eingliederung am Arbeitsplatz an und unterstützen eine sachgemäße Nachsorge.
- (3) Die Betrieblichen Ansprechpartner Sucht unterliegen der Schweigepflicht. Sie nehmen ihre Aufgaben unter fachlicher Leitung der Suchtbeauftragten oder des Suchtbeauftragten wahr.
- (4) Die Betrieblichen Ansprechpartner Sucht werden zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben von der Arbeit im erforderlichen Umfang freigestellt. Sie müssen sich vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bei ihren Vorgesetzten formlos abmelden. Die Betrieblichen Ansprechpartner Sucht dürfen wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt werden.
- (5) Jeweils ein Mitglied der Betrieblichen Ansprechpartner Sucht nimmt an den Sitzungen des Arbeitskreises Sucht teil.

§ 8 - Prävention

- (1) Die Beschäftigten der Ruhr-Universität Bochum werden fortlaufend über die Ursachen und Auswirkungen von riskantem Konsum von Suchtmitteln und Suchtgefährdung informiert.

Programme zur Prävention sollen in Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen der Universität entwickelt werden.

- (2) Erfährt die oder der Suchtbeauftragte von Auffälligkeiten in bezug auf Suchtmittel in bestimmten Arbeitsbereichen oder Beschäftigtengruppen, so sollte er oder sie aktiv werden im Sinne des Arbeitsschutzes und der Prävention, ggf. mit Unterstützung des Dienstvorgesetzten.

Es sollte auch geprüft werden, ob Ursachen für die Auffälligkeiten in der Arbeitssituation, in den Arbeitsbelastungen oder im Arbeitsklima zu suchen sind. Festgestellte Ursachen sind –soweit möglich- zu beseitigen.

Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter mit Personalverantwortung erhält eine Kopie dieser Dienstvereinbarung mit allen Anlagen.

§ 9 - Fortbildung

- (1) Die Dienststelle verpflichtet sich, Beschäftigte mit Personalverantwortung zu verpflichten, an den von der Dienststelle angebotenen Fortbildungen zur betrieblichen Suchtprävention teilzunehmen.

- (2) Inhalt der Schulungsmaßnahmen sind: Kenntnisse über den Inhalt dieser Dienstvereinbarung und über die Wirkung von Suchtmitteln und die Folgen eines riskanten und schädigenden Konsums, über Methoden der Prävention sowie über die Gesprächsführung mit auffälligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu erwerben.
- (3) Die Mitglieder des Arbeitskreises Sucht sowie die Mitglieder der betrieblichen Suchtberatung werden zur Erfüllung ihrer Aufgaben in geeigneter Weise fortgebildet.
Die oder der Suchtbeauftragte und die Ansprechpartner Sucht erhalten für ihre Tätigkeit regelmäßig Supervision.

§ 10 - Vorgehensweise bei Auffälligkeiten

Bei Auffälligkeiten findet der Interventionsleitfaden gemäß Anlage 1 Anwendung.

§ 11 - Nachsorge und Wiedereingliederung

- (1) Vor Abschluss einer Therapie nimmt die oder der betreuende Ansprechpartner/in Sucht persönlich Kontakt zu der Betroffenen oder dem Betroffenen auf und informiert sie oder ihn über die Wiedereingliederung und Nachsorge.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht bietet der Arbeitgeber nach einer abgeschlossenen Therapie für die Mitarbeiterin oder für den Mitarbeiter Nachsorgemaßnahmen, wie z. B. Betriebliches Eingliederungsmanagement oder Rückmeldegespräche, in Abstimmung mit den Betrieblichen Ansprechpartnern Sucht an. War eine suchtkranke Mitarbeiterin oder ein suchtkranker Mitarbeiter über längere Zeit aus dem Arbeitsprozess herausgelöst, wirken für eine erfolgreiche Wiedereingliederung, auf Initiative und unter Federführung der Suchtbeauftragten/des Suchtbeauftragten, die Personalverwaltung, die Betrieblichen Ansprechpartner Sucht, der Personalrat und in Betracht kommende Führungsverantwortliche sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusammen, um konkrete Maßnahmen zur Wiedereingliederung festzulegen.

Während der Eingliederungsphase werden der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter regelmäßige Gespräche angeboten.

- (2) In der Regel sechs Monate nach Wiederaufnahme der Berufstätigkeit entscheiden die unter Abs. 1 genannten gemeinsam in einem Gespräch, ob die Wiedereingliederung erfolgreich verlaufen ist. Wird dies bejaht, so werden die individuell angewandten Hilfsmaßnahmen von allen Beteiligten als abgeschlossen angesehen.

§ 12 - Erneute Auffälligkeit

Bei erneuter Auffälligkeit, nach Durchlaufen des Interventionsleitfadens, und nach abgeschlossener Heilbehandlung (stationär, ambulant oder Besuch von Selbsthilfegruppen), vor Ablauf von 36 Monaten, ist nach §10 zu verfahren. Das Verfahren beginnt mit den Maßnahmen der Stufe 3.

§ 13 - Dokumentation

- (1) Die ab dem Klärungsgespräch des Interventionsleitfadens anfallenden Notizen der Vorgesetzten sind vertraulich zu behandeln. Es gelten die gleichen Fristen wie in § 13.2.
- (2) Der gesamte ab Stufe 3 anfallende Schriftwechsel im Zusammenhang mit der Suchterkrankung Beschäftigter ist als Personalsache zu behandeln und wird als entsprechend gekennzeichnete Teilakte zur Personalakte geführt. Diese Teilakte ist zu vernichten, falls binnen 36 Monaten nach dem letzten dokumentierten Vorgang bzw. Wiedereinstellung oder Wiederaufnahme des Dienstes die oder der Betroffene nicht erneut auffällig geworden ist.

§ 14 - Inkrafttreten

- (1) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft.
- (2) Die Dienstvereinbarung kann jederzeit unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende gekündigt werden und bleibt gemäß § 70 Abs. 4 LPVG NW so lange gültig, bis sie durch eine andere Dienstvereinbarung ersetzt wird.

Die Ruhr-Universität Bochum

Der Personalrat der wissenschaftlich/künstlerisch Beschäftigten der der Ruhr-Universität Bochum

Vertreten durch den Rektor
Prof. Dr. Elmar W. Weiler

Vertreten durch den Vorsitzenden
Dr. Michael Jost

Die Ruhr-Universität Bochum

Der Personalrat der Ruhr-Universität Bochum

Vertreten durch den Kanzler
Gerhard Möller

Vertreten durch den Vorsitzenden
Werner Schwarz

Der Personalrate der medizinischen Einrichtungen der Ruhr-Universität Bochum

Vertreten durch den Vorsitzenden
Friedhelm Vogel