

Abteilung: Zentrale Dienste  
Name: Claus-Toni Bertram  
Telefon: +49 6131 39-25382  
Telefax: +49 6131 39-20709  
Unser Zeichen: ZD/2107 / Hm  
Datum: 26.03.2010

## **Verwaltungsverfügung Nr. 01 / 2010** für den Bereich Campus und Germersheim

### **Dienstvereinbarung „Suchtmittelmissbrauch“ - geändertes Ablaufschema -**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Ablaufschema zur Dienstvereinbarung „Suchtmittelmissbrauch“ (mit Verwaltungsverfügung Nr. 03/2002 bekannt gegeben) ist in Abstimmung mit dem Personalrat geändert worden. Beigefügt erhalten Sie die Dienstvereinbarung „Suchtmittelmissbrauch“ mit dem geänderten Ablaufschema. Diese ist zu beachten.

Die Verwaltungsverfügung Nr. 03/2002 verliert ihre Gültigkeit.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag

(Bertram)

### **Anlage**

*DIENSTVEREINBARUNG "Suchtmittelmissbrauch"*  
**(Alkohol-Drogen-Medikamente)**

**§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für den Bereich Campus und Germersheim der Johannes Gutenberg-Universität Mainz.
- (2) Für die nicht vom Landespersonalvertretungsgesetz erfaßten Personen gilt diese Dienstvereinbarung entsprechend.
- (3) Im Übrigen sind die Befugnisse der Personalvertretung nach dem LPersVG nicht berührt.

**§ 2 Ziel der Dienstvereinbarung**

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- (1) eine Einstellungsveränderung hinsichtlich des Umgangs mit Suchtmitteln zu initiieren und darüber hinaus den Umgang mit abhängigkeitsgefährdeten oder –erkrankten Beschäftigten konstruktiv zur Wahrnehmung ihrer persönlichen und dienstlichen Interessen zu gestalten.
- (2) einen Stufenplan bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten festzulegen und damit für alle Beteiligten ein einheitliches und durchschaubares Verfahren zu schaffen.
- (3) abhängigkeitsgefährdeten und –erkrankten Beschäftigten ein Hilfsangebot aufzuzeigen und möglichst das Arbeitsverhältnis zu erhalten, wobei die verbindliche Vereinbarung der Nachsorge bzw. des Umgangs mit dem Rückfall von äußerster Wichtigkeit sind.

- (4) eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen.
- (5) eine Erhöhung der Arbeitssicherheit, eine Verminderung des Unfallrisikos und der – häufigkeit, eine Senkung des suchtmittelbedingten Krankenstandes sowie der dadurch hervorgerufenen Fehlzeiten zu erreichen.

### **§ 3 Gebrauch von Suchtmitteln**

- (1) Die Einnahme von suchterzeugenden Substanzen kann zu einer Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit und Arbeitsleistung führen.
- (2) *Bedienstete dürfen sich vor Beginn der Arbeitsaufnahme, während der Arbeitszeit und den Arbeitspausen durch den Konsum von Alkohol oder anderer berauschender Mittel nicht in einen Zustand versetzen,*
  - *durch den sie sich oder andere gefährden können oder*
  - *durch den die ordnungsgemäße Erbringung der Arbeitsleistung nicht mehr gewährleistet ist.*
- (3) Die Einnahme von Medikamenten – insbesondere Schmerzmittel mit Suchtsubstanzen, Schlafmittel, Psychopharmaka und Appetitzügler sollten nur in Absprache mit Ärzten erfolgen. Die Arzneimittel können wegen ihrer stimmungsverändernden Substanzen erhebliche Unfallgefahren auslösen.
- (4) Der Konsum von unerlaubten Betäubungsmittel nach dem BtMG ist verboten.
- (5) Bedienstete, die nach Einnahme solcher Substanzen nicht mehr in der Lage sind, zu arbeiten oder ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, sind arbeitsunfähig oder dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, aus denen die vorgenannten Gefahren resultieren.
- (4) Der private, gewerbsmäßige Verkauf alkoholischer Getränke und sonstiger Suchtmittel am Arbeitsplatz ist untersagt.

## **§ 4 Abgabe von Alkohol**

- (1) In Bereichen, in denen es die Arbeitssicherheit erfordert, herrscht absolutes Alkoholverbot. Diese Bereiche werden in einer gesonderten Aufstellung einvernehmlich zwischen Dienststelle und Personalrat festgelegt und bekannt gegeben. Ein Verstoß gegen das Alkoholverbot kann arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen nach sich ziehen.
- (2) Die Dienststelle wirkt darauf hin, daß in Verpflegungsbetrieben im Bereich der Universität alkoholfreie Getränke kostengünstiger als alkoholhaltige Getränke angeboten werden.

## **§ 5 Aufklärung**

Beschäftigten wird im Rahmen von Fortbildungsveranstaltungen und/oder mit Informationsschriften insbesondere Aufklärung darüber angeboten,

- daß Suchtmittel wie Alkohol, suchterzeugende Medikamente, Drogen und das Schnüffeln von Lösungsmitteln die Menschen in ihrer Denk-, Reaktions-, Arbeits- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- daß der Missbrauch dieser Suchtmittel zu Abhängigkeitserkrankungen führen kann,
- daß diese Suchtmittel auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden.

## **§ 6 Information Verantwortlicher**

Alle Vorgesetzten und mit Fragen der Sicherheit besonders betraute Bedienstete sind verpflichtet, sich über den Suchtmittelmissbrauch, über seine Folgen und über Formen süchtigen Verhaltens zu informieren. Hierzu werden entsprechende Schulungsmaßnahmen angeboten.

*Der Schulung von Vorgesetzten, die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.*

## **§ 7 Verstärkter Suchtmittelmissbrauch in einzelnen Bereichen**

- (1) Bei Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch kann der Arbeitskreis Sucht der Dienststelle eine Untersuchung empfehlen, um feststellen zu lassen, ob der Missbrauch auf Arbeitsplatzbedingungen in einzelnen Bereichen zurückzuführen ist.
- (2) Bei dieser Untersuchung sollen die in diesem Bereich Beschäftigten beteiligt werden.

## **§ 8 Maßnahmen für Gefährdete und Abhängige**

- (1) Entsteht der Eindruck, daß Beschäftigte suchtgefährdet sind bzw. eine Abhängigkeit besteht, dann hat der Vorgesetzte ein vertrauliches Gespräch mit den Betroffenen zu führen. Anlaß für ein solches Gespräch kann nur arbeits- oder dienstrechtlich relevantes Verhalten sein. Dieses ist den Betroffenen konkret zu benennen. Es ist klar zu formulieren, welche Veränderungen im Verhalten der Betroffenen erwartet werden und welcher Zeitraum dafür gegeben wird. Gleichzeitig wird der/die Betroffene davon unterrichtet, daß bei erneuter Auffälligkeit nach dem vorgegebenen Zeitraum weitere offizielle Gespräche im Rahmen der bestehenden Dienstvereinbarung „Sucht“ stattfinden werden und wie der vorgesehene Verlauf des Verfahrens – im positiven wie im negativen Fall – aussehen wird

Das erste Gespräch über die mögliche Suchtmittelgefährdung oder -abhängigkeit hat noch keine personalrechtlichen Konsequenzen. Den Betroffenen werden Hilfsangebote übermittelt.

Im übrigen ist in der Regel nach dem in **Anlage** beigefügten Ablaufschema zu verfahren.

Hiervon unberührt bleibt die Prüfung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen bei Pflichtverletzungen aus Anlaß von Suchtmittelmissbrauch oder -abhängigkeit.

- (2) Nach durchgeführter Therapie ist ein Gespräch mit dem Betriebsarzt und dem Suchtbeauftragten unverzüglich nach Arbeitsaufnahme notwendig; die Vorgesetzten sind zu besonderer Fürsorge verpflichtet. Bei abgebrochener Therapie oder Rückfall gilt Abs. 1 entsprechend.

- (3) Nach Ausscheiden von suchtkranken Beschäftigten bemüht sich die Dienststelle im Falle einer erfolgreichen Therapie und ausreichender Stabilisierung, im Rahmen ihrer aktuellen, haushaltsrechtlichen Möglichkeiten eine neue Beschäftigung anzubieten. Dieses Angebot erfolgt nur auf Wunsch des Betroffenen und soll seine Fähigkeiten und Kenntnisse sowie seine gesundheitliche Eignung berücksichtigen.

## **§ 9 Suchtbeauftragter**

- (1) Um dem Alkoholmissbrauch und dem Missbrauch sonstiger Suchtmittel wirkungsvoll begegnen zu können, wurde die Funktion eines/einer Suchtbeauftragten geschaffen. Zum/zur Suchtbeauftragten kann nur bestellt werden, wer über eine Ausbildung als staatlich anerkannte/r Dipl. Sozialarbeiter, -pädagoge/-Sozialarbeiterin, -pädagogin, Diplompädagoge/Diplompädagogin, Dipl. Psychologe/-Psychologin oder vergleichbare Qualifikationen verfügt. Darüber hinaus muß der/die Suchtbeauftragte fundierte Kenntnisse in allen Bereichen von Suchterkrankungen nachweisen können. Die Johannes Gutenberg-Universität ist bemüht, die adäquate Ausstattung einer solchen Funktion zu gewährleisten.
- (2) Der /die Suchtbeauftragte leitet den Arbeitskreis „Sucht“.
- (3) Er/sie arbeitet nach den Grundsätzen dieser Dienstvereinbarung, entwickelt im Zusammenwirken mit dem Arbeitskreis „Sucht“ Maßnahmen der Gesundheitserziehung, macht Vorschläge über die Beseitigung von Ursachen, die zum Suchtmittelmissbrauch und zu süchtigem Verhalten Anlaß geben und berät, unterstützt und betreut Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle in persönlichen, sozialen und gesundheitlichen Fragen im Zusammenhang mit suchtmittelbedingter Gefährdung oder Erkrankung.
- (4) Darüber hinaus obliegt dem/der Suchtbeauftragten die Förderung der allgemeinen vorbeugenden Aufklärung der Beschäftigten der Dienststelle gemäß § 5, sowie die Aufnahme und Pflege von Kontakten, die für seine/ihre Arbeit sinnvoll sind, mit außerbetrieblichen Einrichtungen.

## **§ 10 Suchtkrankenhelfer**

- (1) Zur Unterstützung des/der Suchtbeauftragten können Suchtkrankenhelfer, wenn sie eine Ausbildung von 100 Stunden bei einer anerkannten Organisation nachweisen, eingesetzt werden.
- (2) Ihre Aufgabe besteht darin, mit Suchtmittelabhängigen Motivationssgespräche zu führen. Sie orientieren sich an § 8 "Maßnahmen für Gefährdete und Abhängige".
- (3) Die Dienststelle übernimmt es, Suchtkrankenhelfer und –helferinnen ausbilden zu lassen. Die Ausbildungskosten trägt die Dienststelle.
- (4) Sofern es ihre Aufgabe erfordert, werden sie ohne Minderung der Bezüge von der Arbeit freigestellt. Sie dürfen in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert und nicht benachteiligt werden. Das gleiche gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

## **§ 11 Arbeitskreis "Sucht"**

- (1) Der Arbeitskreis "Sucht" berät den Präsidenten in den im Zusammenhang mit "Sucht" generell anfallenden Angelegenheiten und arbeitet ggf. Empfehlungen aus. Darüber hinaus obliegt ihm die Erstellung von Konzepten nach § 6 dieser Dienstvereinbarung.
- (2) Der Arbeitskreis setzt sich zusammen aus:
  - 1) einer von der Dienststelle zu benennenden Person
  - 2) der/dem Suchtbeauftragten
  - 3) einer von der Betriebsärztlichen Dienststelle zu benennenden Person
  - 4) einer von der Dienststelle Arbeitsschutz zu benennenden Person
  - 5) einer von der Personalabteilung zu benennenden Person
  - 6) einer vom Personalrat zu benennenden Person
  - 7) der/dem Beauftragten des Arbeitgebers in Angelegenheiten der Schwerbehinderten

8) einer von der Schwerbehindertenvertretung zu benennenden Person

Der Arbeitskreis Sucht wird somit aus insgesamt 8 Personen bestehen.

(3) Den Vorsitz des Arbeitskreises führt der/die Suchtbeauftragte.

## **§ 12 Schweigepflicht**

- (1) Das Strafgesetzbuch sieht für Ärzte, Psychologen und Sozialarbeiter in § 203 vor, daß Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche grundsätzlich nur mit Einverständnis der Klienten weitergegeben werden dürfen. Das gilt auch gegenüber den jeweiligen Vorgesetzten.
- (2) Entsprechende Verschwiegenheitspflichterklärungen sind von der/dem Suchtbeauftragten und den Suchtkrankenhelfer und –helferinnen gegenüber der Dienststelle abzugeben.

## **§ 13 Rückfall**

- (1) Bei Rückfälligkeit nach einer ambulanten oder stationären Therapie orientiert sich das Vorgehen am Ablaufschema (Stufe 4 bzw. 5)
- (2) Die Betroffenen werden aufgefordert, überprüfbar ein Angebot der Suchtkrankenhilfe wahrzunehmen. Dazu zählen:
  - ambulante Hilfen: Therapeutische Einzel- und Gruppengespräche, Selbsthilfegruppen
  - stationäre Hilfen: Krisenintervention, z.B. Entgiftung, Entwöhnungsbehandlung



## **§ 14 Pflicht zur Wiederherstellung der Gesundheit**

Der Suchtkrankheit kann durch eine geeignete Suchtkrankenhilfe begegnet werden. Suchtkranke sind verpflichtet, ihre Gesundheit bestmöglich wiederherzustellen und die Angebote der Suchtkrankenhilfe wahrzunehmen. Sie müssen alle ihnen angebotenen Möglichkeiten bis hin zur stationären Entwöhnungsbehandlung nutzen, um zu einer abstinenter Lebensweise zu finden.

## **§ 15 Inkrafttreten**

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem 01. August 2002 in Kraft. Sie gilt zunächst für ein Jahr und muß ggf. rechtzeitig vor Ablauf des Jahres verlängert werden.

Sodann beträgt die Kündigungsfrist **3** Monate zum Schluß eines Kalenderjahres.

Mainz, den 15.07.2002

Mainz, den 30.07.2002

Johannes Gutenberg-Universität

Personalrat

(Universitätsprofessor  
Dr.med. Jörg Michaelis)

(Dr. Siegfried Wenneis)

**ABLAUFSHEMA ZUR DIENSTVEREINBARUNG "Suchtmittelmissbrauch"**  
(§ 8 Abs. 1 der DV)

Allgemeine Maßnahmen bei Suchtmittelgefährdung oder -  
abhängigkeit

**1. Stufe**

Gesprächsteilnehmer/innen: Betroffene/r, Vorgesetzte/r

- Inhalt:
- Nennung von Fakten, z. B. Leistungsabfall, Häufung von Fehltagen, Kurzzeitfehltage, Fehlleistungen, Alkoholisierung am Arbeitsplatz
  - die vermutete Ursache ansprechen.
  - Evtl. Erörterung von Möglichkeiten zur Abhilfe
  - Information über die evtl. folgende nächste Stufe
  - Empfehlung einer Kontaktaufnahme zur externen oder internen Suchtberatung, Hausarzt oder Betriebsärztlichen Dienststelle

**KEINERLEI SCHRIFTLICHE FIXIERUNG DES GESPRÄCHSINHALTS!**  
**ABSOLUTE VERTRAULICHKEIT!**

Nach sechs Wochen ist die/der Vorgesetzte angehalten im Rahmen ihrer/seiner Fürsorgepflicht mit der/dem betroffenen Mitarbeiter/in ein Folgegespräch zu führen. Bei weiterer Auffälligkeit zu diesem Zeitpunkt oder innerhalb der hierauf folgenden zwei Jahre kommt es zum Einstieg in die nächste Stufe. Werden in diesem Zeitraum keine weiteren suchtmittel-bedingten Auffälligkeiten festgestellt, ist das Ablaufschema der Dienstvereinbarung nicht mehr anzuwenden.

**2. Stufe**

Gesprächsteilnehmer/innen: Betroffene/r, Vorgesetzte/r

- Inhalt:
- wie in der vorhergehenden Stufe
  - Aufzeigen von Konsequenzen
  - Aufforderung zum Handeln
  - Erneuerung des Hilfeangebots

**Aber: MIT KOLLEGINNEN ODER KOLLEGEN NUR NACH EINWILLIGUNG  
DER/DES BETROFFENEN SPRECHEN.**

Festlegungen: Kontaktaufnahme mit der/dem Suchtbeauftragten

Das Gespräch einschließlich der Festlegungen wird schriftlich fixiert **gemäß Formblatt zu Stufe 2**. Das Original verbleibt bei der/dem Vorgesetzten, je eine Durchschrift erhalten die/der Betroffene und die/der Suchtbeauftragte.

Nach sechs Wochen ist die/der Vorgesetzte angehalten im Rahmen ihrer/seiner Fürsorgepflicht mit der/dem betroffenen Mitarbeiter/in ein Folgegespräch zu führen. Bei weiterer Auffälligkeit zu diesem Zeitpunkt oder innerhalb der hierauf folgenden zwei Jahre kommt es zum Einstieg in die nächste Stufe. Werden in diesem Zeitraum keine weiteren suchtmittel-bedingten Auffälligkeiten festgestellt, ist das Ablaufschema der Dienstvereinbarung nicht mehr anzuwenden.

### 3. Stufe

Gesprächsteilnehmer/innen: Betroffene/r, Vorgesetzte/r, Suchtbeauftragte/r, ein/e Vertreter/in der Betriebsärztlichen Dienststelle, ein/e Vertreter/in der Personalabteilung, ein/e Vertreter/in des Personalrates, bei vorliegender Schwerbehinderung auf Wunsch der/des Betroffenen  
**(vorher belehren!)**  
die Schwerbehindertenvertretung,

Inhalt: Schriftliche Fixierung des Sachverhaltes, ggf. mit schriftlicher Ermahnung der/des Betroffenen, ihr/sein Verhalten zu ändern und Hilfsangebote anzunehmen. Die Ermahnung wird seitens der Personalabteilung konzipiert; die/der Betroffene wird darüber belehrt, dass sie/er im Rahmen des Ermahnungsverfahrens nochmals die Gelegenheit zur Stellungnahme hat. Erörterung eines Konzeptes zur Überbrückung der Wartezeit bis zum Therapieantritt.

Im Sinne der Fürsorgepflicht kann - wie schon im vorherigen Stadium - vorübergehend eine Veränderung des Arbeitsplatzes/der Arbeitszeit erörtert werden.

Auflagen: Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, ggf. unter Beanspruchung medizinischer und therapeutischer Behandlungsmaßnahmen:  
- Entgiftung  
- ambulante bzw. stationäre Entwöhnungsbehandlung  
- wöchentliche Kontakte zur Suchtkrankenhilfe  
- Terminvereinbarung mit dem Suchtbeauftragten, der die erforderlichen weiteren Schritte veranlasst.

Das Gespräch einschließlich der Festlegungen wird schriftlich fixiert **gemäß Formblatt zu Stufe 3**. Das Protokoll des Gespräches wird allen Gesprächsteilnehmer/innen übersandt.

Nach sechs Wochen ist die/der Vorgesetzte angehalten im Rahmen ihrer/seiner Fürsorgepflicht mit der/dem betroffenen Mitarbeiter/in ein Folgegespräch zu führen. Bei weiterer Auffälligkeit zu diesem Zeitpunkt oder innerhalb der hierauf folgenden zwei Jahre kommt es zum Einstieg in die nächste Stufe. Werden in diesem Zeitraum keine weiteren suchtmittel-bedingten Auffälligkeiten festgestellt, ist das Ablaufschema der Dienstvereinbarung nicht mehr anzuwenden.

#### **4. Stufe**

##### **Gleichzeitig 1. Stufe bei Rückfällen nach Therapieabschluss sowie bei Therapieabbruch und erneuter Therapiebereitschaft**

Gesprächsteilnehmer: Wie im vorherigen Gespräch.

Inhalt: Schriftliche Fixierung des Sachverhaltes nach wiederholten, suchtbedingten Verletzungen des Arbeitsvertrages. Klärung der Behandlungsbereitschaft. Einleitung eines Abmahnungsverfahrens.

Das Protokoll des Gespräches wird allen Gesprächsteilnehmer/innen übersandt.

Nach sechs Wochen ist die/der Vorgesetzte angehalten im Rahmen ihrer/seiner Fürsorgepflicht mit der/dem betroffenen Mitarbeiter/in ein Folgegespräch zu führen. Bei weiterer Auffälligkeit zu diesem Zeitpunkt oder innerhalb der hierauf folgenden zwei Jahre kommt es zum Einstieg in die nächste Stufe. Werden in diesem Zeitraum keine weiteren suchtmittel-bedingten Auffälligkeiten festgestellt, ist das Ablaufschema der Dienstvereinbarung nicht mehr anzuwenden.

#### **5. Stufe**

Gesprächsteilnehmer: Wie im vorherigen Gespräch

Inhalt: Bei bestehenden Verhaltensauffälligkeit in Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Pflichtverletzungen, sowie bei Ergebnislosigkeit der Abmahnung, werden die Inhalte von Stufe 4 erneut thematisiert.

Das Protokoll des Gespräches wird allen Gesprächsteilnehmer/innen übersandt.

Ergebnis: Arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung/Entfernung aus dem Dienst in letzter Konsequenz bei fehlender Mitwirkung bzw. Ablehnung der unterstützten Hilfs- bzw. Behandlungsangebote oder Abbruch einer entsprechenden Maßnahme.

**Hinweis:** Unberührt bleibt die Prüfung arbeits- bzw. dienstrechtlicher Konsequenzen bei Pflichtverletzungen aus Anlass von Suchtmittelmissbrauch oder -abhängigkeit

*Vermerk über ein Gespräch*

## **Formblatt zu Stufe 2**

des Ablaufschemas zur DV "Suchtmittelmissbrauch"  
(8 Abs.1 der DV)

### **I. Gesprächsteilnehmer/innen:**

-Mitarbeiter/in:

**-Vorgesetzte/r:**

### **II. Anlass des Gespräches:**

### **III. Ergebnis des Gespräches (Festlegungen):**

Die/der Mitarbeiter/in ist verpflichtet, binnen einer Woche einen Termin mit der/dem Suchtbeauftragten zu vereinbaren. (Tel. 39-27777)

(Unterschrift Mitarbeiter/in)

(Unterschrift Vorgesetzte/r)

Das Original verbleibt bei der/dem Vorgesetzten; je eine Durchschrift erhalten die/der Mitarbeiter/in und die/der Suchtbeauftragte.

*Vermerk über ein Gespräch*

**Formblatt der Stufe 3**

des Ablaufschemas zur DV "Suchtmittelmissbrauch"  
(§ 8 Abs.1 der DV)

**I. Gesprächsteilnehmer/innen:**

- **Mitarbeiter/in:**

**ein/e Vertreter/in**

- Vorgesetzte/r:

- der Personalabteilung:

- Suchtbeauftragte/r:

- des Personalrats: -

evtl. Schwerbehindertenvertretung:

- der Betriebsärztlichen Dienststelle:

**II. Anlass des Gespräches:**

**III. Ergebnis des Gespräches (Auflagen):**

Die/der Mitarbeiter/in ist verpflichtet, binnen einer Woche einen Termin mit der/dem Suchtbeauftragten zu vereinbaren. (Tel: 39-27777)

(Unterschrift Mitarbeiter/in)

(Unterschrift Vorgesetzte/r)

Das Original verbleibt bei dem/der Vorgesetzten; je eine Durchschrift erhalten die/der Mitarbeiter/in und der Suchtbeauftragte.