

VEREINBARUNG ZUR betrieblichen Suchtprävention der Universität Oldenburg und des Studentenwerks Oldenburg

TEIL I

Gegenstand und Zielsetzung

1. Gegenstand

Die Universität Oldenburg und das Studentenwerk Oldenburg errichten eine für beide Betriebe übergreifende Struktur der betrieblichen Suchthilfe. Die personellen und sachlichen Rahmenbedingungen für diese betriebliche Suchthilfe werden von der Universität und dem Studentenwerk nach gesonderter Absprache gemeinsam getragen.

Darüberhinaus gelten nach getrennter Vereinbarung gemeinsam für den Bereich der Universität in Übereinstimmung mit dem Personalrat der Universität Oldenburg sowie für den Bereich des Studentenwerks Oldenburg in Übereinstimmung mit dem Personalrat des Studentenwerks Oldenburg die nachfolgenden Richtlinien zur Prävention von Suchtmittelmißbrauch und zum Verfahren bei Auffälligkeiten wegen Suchtmittelmißbrauch.

2. Zielsetzung

Ziele der Richtlinien sind

- die Gesundheit der Beschäftigten des Studentenwerks Oldenburg und der Universität Oldenburg zu erhalten oder wieder herzustellen,
- durch Suchtmittel gefährdeten oder abhängigen Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern rechtzeitig Hilfsmöglichkeiten aufzuzeigen und Hilfe anzubieten,
- den Betroffenen ihre Arbeitsplätze zu erhalten,
- der Notwendigkeit präventiver Maßnahmen Rechnung zu tragen,
- besonderes Verständnis für die Problematik "Suchtmittel am Arbeitsplatz" zu vermitteln und dadurch die Zusammenarbeit zu fördern,
- ein Interventionsverfahren bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten festzulegen,
- ein für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchschaubares und einheitliches Verfahren sicherzustellen.

Die Universität und das Studentenwerk erwarten von allen Bediensteten

- die Aufklärung anzunehmen und weiterzugeben,
- Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter nicht zum Suchtmittelkonsum zu animieren,
- Probleme des Suchtmittelmißbrauchs nicht zu bagatellisieren.

Die Universität und das Studentenwerk fordern von direkt Betroffenen, die Hilfsangebote anzunehmen.

3. Suchtmittel am Arbeitsplatz

Die Bediensteten dürfen sich während der Arbeitszeit und der Pausen durch Alkoholgenuß oder Einnahme anderer Mittel nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können.

Bedienstete, die infolge Alkoholgenußes oder der Einnahme anderer Mittel nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, dürfen mit Arbeiten nicht beschäftigt werden (siehe auch § 38 Unfallverhütungsvorschrift).

TEIL 2

Aufgaben und Struktur der betrieblichen Suchthilfe

4. Aufgaben

Die Aufgaben der betrieblichen Suchthilfe beschränken sich ausschließlich auf Maßnahmen der Prävention und der Unterbreitung von Hilfsangeboten. Zu den Aufgaben der betrieblichen Suchthilfe gehören nicht therapeutische Maßnahmen.

Die **Primärprävention** richtet sich an alle Beschäftigten und soll der Entstehung von Suchtkrankheiten vorbeugen. Sie umfaßt Maßnahmen zur Information und Aufklärung sowie strukturelle Anregung zur Reduzierung suchtfördernder Arbeitsbedingungen.

Die **Sekundärprävention** richtet sich an suchtfähigere oder suchtkranke Beschäftigte und soll dazu beitragen, die Krankheit frühzeitig zu erkennen sowie die Krankheitseinsicht und Therapiemotivation zu fördern.

Die **Tertiärprävention** als Begleitung einer ambulanten Therapie bzw. nach Beendigung einer stationären Therapie richtet sich an Betroffene sowie deren Umfeld zur Wiedereingliederung und Vermeidung von Rückfällen.

Alle Hilfsangebote können nur Hilfe zur Selbsthilfe sein und zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit des/der Betroffenen beitragen.

5. Struktur

Die betriebliche Suchthilfe gliedert sich wie folgt:

- Arbeitskreis SUCHT
- Suchtbeauftragte/Suchtbeauftragter
- betriebliche Suchtkrankenhelfer

5.1. Arbeitskreis SUCHT

Der Arbeitskreis SUCHT ist das verantwortliche Organ für die betriebliche Suchthilfe. Ihm obliegt die langfristige konzeptionelle und inhaltliche Planung.

In dem Arbeitskreis SUCHT sind vertreten:

- Leitung der Universität Oldenburg
- Geschäftsführung des Studentenwerks Oldenburg
- Personalrat der Universität Oldenburg
- Personalrat des Studentenwerks Oldenburg
- Psychosoziale Beratungsstelle
- Suchtbeauftragte/Suchtbeauftragter
- Initiatoren des Arbeitskreises SUCHT
- betriebliche Suchtkrankenhelfer.

Weitere Personen oder Funktionsträger können zu bestimmten Themenbereichen hinzugezogen werden.

Der Arbeitskreis SUCHT tagt mindestens halbjährlich.

5.2. Suchtbeauftragte/ Suchtbeauftragter

Für die Universität und das Studentenwerk wird eine Suchtbeauftragte/ein Suchtbeauftragter bestellt. Es wird hierfür angesichts der betrieblichen Größenordnung die Einrichtung einer hauptamtlichen Stelle als notwendig erachtet. Innerhalb der Aufbauphase der betrieblichen Suchtprävention und -beratung erfolgt die Wahrnehmung der Funktion durch Übertragung im Rahmen der Dienstaufgaben mit angestrebten 50 % der regelmäßigen Arbeitszeit. Die konkrete Festlegung von Umfang und Dauer erfolgt im Einzelfall der jeweiligen Bestellung.

Die Wahrnehmung der Aufgaben der/des Suchtbeauftragten ist nicht weisungsgebunden sowie zeitlich und organisatorisch unabhängig von den sonstigen Dienstaufgaben.

Es werden gleichzeitig die räumlichen und sachlichen Voraussetzungen zur Einrichtung einer Suchtberatungsstelle geschaffen.

Die Möglichkeit zur Fortbildung dürfen durch die sonstigen Dienstaufgaben nicht eingeschränkt werden.

Aufgaben der/des Suchtbeauftragten sind u.a.:

- Ermittlung von betriebsbedingten Risiken für den problematischen Umgang mit Suchtmitteln
- Erarbeitung von Vorschlägen zum Abbau von arbeitsplatzbezogenen Risikofaktoren
- Entwicklung von Maßnahmen zur Vermeidung von Mißbrauchsverhalten und Suchterkrankungen
- Aufbau von Hilfsangeboten für Betroffene in Zusammenarbeit mit externen Institutionen
- Motivation zur Verhaltensänderung und zur Annahme von Hilfe
- Durchführung von Beratungsgesprächen
- Wahrnehmung der Aufgaben im Rahmen des "Betrieblichen Stufenplans"
- Aufbau einer betrieblichen Suchtkrankenhelfer-Struktur
- Verantwortliche Koordination und Betreuung des Einsatzes der betrieblichen Suchtkrankenhelfer
- Leitung des regelmäßigen Erfahrungsaustausches der Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer
- Planung bzw. Durchführung von Informations-/Schulungsveranstaltungen.

Die Suchtbeauftragte/der Suchtbeauftragte kooperiert mit der Psychosozialen Beratungsstelle.

5.3. Suchtkrankenhelferinnen/ Suchtkrankenhelfer

Es werden kontinuierlich freiwillige Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer für das Studentenwerk und die Universität ausgebildet. Die Ausbildungskosten trägt das Studentenwerk bzw. die Universität. Die Ausbildung erfolgt bei einer anerkannten Organisation.

Die Ausbildung und die Arbeit der Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer erfolgt auf ehrenamtlicher Basis. Die konkreten Rahmenbedingungen für den betrieblichen Einsatz werden vom Arbeitskreis SUCHT festgelegt.

Die Aufgaben der Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer beziehen sich ausschließlich auf die Unterbreitung von Hilfsangeboten für Betroffene, deren Angehörige oder Kolleginnen/Kollegen. Sie dürfen keine Kontrollfunktionen ausüben. Ihre Aufgaben umfassen:

- Motivation zur Verhaltensänderung und zur Annahme von Hilfe
- Durchführung von Beratungsgesprächen auch für das soziale Umfeld von Betroffenen
- Teilnahme am regelmäßigen Erfahrungsaustausch im Gruppentreffen der Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer.

6. Schweigepflicht

Die Suchtbeauftragte/der Suchtbeauftragte sowie die Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer unterliegen gegenüber Dritten der absoluten Schweigepflicht gemäß § 203 Strafgesetzbuch und dürfen vom Studentenwerk oder der Universität nicht als Zeugen bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen Streitigkeiten benannt werden. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden als Suchtbeauftragte/Suchtbeauftragter oder Suchtkrankenhelfer/Suchtkrankenhelfer.

Die betroffenen Personen sind hierauf schriftlich zu verpflichten.

Personenbezogene Einzelfälle dürfen nicht im Arbeitskreis SUCHT beraten werden.

Ein Austausch über die Problemlösung in konkreten Einzelfällen ist lediglich zwischen Suchtkrankenhelferinnen/Suchtkrankenhelfer und Suchtbeauftragter/Suchtbeauftragten sowie im Rahmen deren Gruppentreffen gestattet. Es gilt hierbei die Teamschweigepflicht.

Schriftliche Aufzeichnungen sind unter Verschuß zu halten.

Teil 3 Betrieblicher Stufenplan

7. Aufgaben der Vorgesetzten Bei der Abwehr des Suchtmittelmissbrauchs kommt den Vorgesetzten eine zentrale Bedeutung zu. Sie sind angehalten, mit dazu beizutragen, daß einer/einem suchtmittelgefährdeten oder -kranken Mitarbeiterin/Mitarbeiter frühzeitig die erforderliche Hilfe zuteil wird. Sie sind auch dafür verantwortlich, daß bei Verstößen gegen dienstrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen die notwendigen Verfahrensschritte eingeleitet und Gespräche geführt werden. Um diesen Aufgaben nachkommen zu können, werden Dienstvorgesetzten Kenntnisse über die Wahrnehmung und Deutung alkohol-, drogen- oder tablettenmißbrauchbedingter Verhaltensweisen sowie Kenntnisse über die Gesprächsführung mit suchtmittelgefährdeten oder -kranken Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt.

8. Maßnahmen im Einzelfall Neben der Beratung und Hilfe wird ein Interventionsverfahren für den Umgang mit suchtmittelgefährdeten oder suchtkranken Beschäftigten vereinbart.

Ziel der Intervention ist, die Betroffenen in einem abgestuften Konzept zu motivieren, ihr süchtiges Verhalten zu beenden.

Die Abfolge der Maßnahmen innerhalb des Interventionsverfahrens wird an jedem Punkt unterbrochen, wenn die/der Betroffene erkennbar und belegbar ihr/sein Verhalten ändert und aktiv an ihrer/seiner Genesung mitarbeitet. Es erfolgt dann eine volle Rehabilitation.

Erste Stufe

Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, daß sich bei einer Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter wegen des Konsums von Alkohol oder anderer Suchtmittel dienstliche Beeinträchtigungen ergeben, ist die/der zuständige Vorgesetzte verpflichtet, mit der/dem Betroffenen über das anstehende Problem ein Gespräch zu führen.

In diesem vertraulichen Gespräch werden gegenüber der/dem Betroffenen die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, daß diese im Zusammenhang mit dem Mißbrauch von Suchtmitteln gesehen werden.

Die/der Vorgesetzte erläutert der/dem Betroffenen mögliche Hilfsangebote und macht deutlich, daß sie/er künftig verstärkt auf das Arbeitsverhalten achten wird.

Dieses erste vertrauliche Gespräch hat keine personalrechtlichen Konsequenzen. Weder werden hierüber Informationen an andere Stellen weitergegeben noch erfolgt eine Eintragung in die Personalakte. Lediglich der Zeitpunkt des Gesprächs ist von der/dem Vorgesetzten festzuhalten.

Zweite Stufe

Ist innerhalb eines Zeitraums von 6 Wochen nach dem ersten Gespräch im Verhalten der/des Betroffenen keine positive Veränderung festzustellen, wird ein weiteres Gespräch geführt, über das ein Protokoll zu fertigen ist. Das Protokoll verbleibt in den Händen der/des Vorgesetzten. Es erfolgt keine Eintragung in die Personalakte.

Auf Wunsch der/des Betroffenen ist ein Mitglied der Personalvertretung oder eine Person des Vertrauens hinzuzuziehen.

Ziel der Gespräche ist, der/dem Betroffenen die bei unverändertem Verhalten zukünftig zu erwartenden dienst- oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen und die Hilfsangeboten zu konkretisieren. Die/der Betroffenen wird daraufhingewiesen, daß bei fortlaufenden Auffälligkeiten die Personalabteilung eingeschaltet wird.

Die/der Betroffene wird aufgefordert, sich an die betriebliche Suchtberatung, an eine externe Beratungsstelle oder an eine Selbsthilfegruppe zu wenden.

Dritte Stufe

Tritt nach weiteren 6 - 8 Wochen keine Veränderung im Verhalten ein, ist davon auszugehen, daß die/der Betroffene Alkohol- oder andere Suchtprobleme hat. Das dritte Gespräch ist daher unter dem Gesichtspunkt zu führen, entsprechende Hilfeangebote zwingend zu machen.

An diesem Gespräch nehmen teil:

- die/der unmittelbare Vorgesetzte, ggfls. die/der nächsthöhere Vorgesetzte
- die Personaldezernentin/der Personaldezernent oder deren/dessen Vertreter/in
- ein Mitglied der Personalvertretung, ggfls. die Vertrauensfrau/der Vertrauensmann der Schwerbehinderten
- soweit von der/dem Betroffenen gewünscht, die/der Suchtbeauftragte oder eine betriebliche Suchtkrankenhelferin/ein betrieblicher Suchtkrankenhelfer.

Es ist eine Vereinbarung mit der/dem Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten (spätestens innerhalb von zwei Wochen) zu schließen. Der/dem Betroffenen können Auflagen gemacht werden, für die Regelungen zur Überprüfung der Einhaltung zu vereinbaren sind. Die/der Betroffene wird darauf hingewiesen, daß bei Ablehnung des Hilfsangebots bzw. Nichtbefolgung der Auflagen unmittelbar nach der Bedenkzeit deswegen dienst- bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen werden (Einleitung eines Kündigungs- bzw. Disziplinarverfahrens).

Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen.

Der Vermerk mit der Vereinbarung wird Bestandteil der Personalakte und unterliegt der Tilgung.

Die/der unmittelbare Vorgesetzte hat zu prüfen, ob die/der Betroffene die Vereinbarung einhält. Sie/er hat über weitere Auffälligkeiten bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung unverzüglich die Personalabteilung zu unterrichten. Der Zeitraum hierfür soll sich längstens über 3 Monate erstrecken.

Vierte Stufe

Bei weiteren Auffälligkeiten bzw. Nichteinhaltung der Therapieauflagen wird der/dem Betroffenen von der Personalabteilung eine Abmahnung erteilt bzw. ein Disziplinarverfahren eingeleitet, ggfls. das Verfahren zur Feststellung der Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit.

Diese Maßnahmen sind der/dem Betroffenen in Gegenwart der/des Suchtbeauftragten sowie einem Mitglied des Personalrats, ggfls. der Vertrauensfrau/dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten, in einem Gespräch zu erläutern.

Fünfte Stufe

Ändert die/der Betroffene innerhalb von 4 Wochen nach der ersten Abmahnung bzw. Einleitung des Disziplinarverfahrens ihr/sein Verhalten nicht oder kommt den therapeutischen Auflagen nicht nach, erfolgt eine zweite Abmahnung bzw. die Fortführung des Disziplinarverfahrens.

Hierüber wird ein Gespräch mit der/dem Betroffenen wie bei der vorherigen Stufe geführt.

Sechste Stufe

Ist die/der Betroffene innerhalb von 2 Wochen trotz letzter Abmahnung immer noch nicht bereit, therapeutische Maßnahmen anzunehmen, so erfolgt nach vorheriger Rücksprache mit der Suchtberaterin/dem Suchtberater die Kündigung bzw. disziplinarrechtliche Entlassung aus dem Dienst.

9. Rückfall

Bei Rückfälligkeit nach abgeschlossenem Heilverfahren bzw. nach sonstigen Hilfsmaßnahmen wird nach Rücksprache mit der/dem Suchtbeauftragten individuell, je nach Lage des Einzelfalls, entschieden.

Erfolgt der Rückfall innerhalb von 6 Monaten setzen die Maßnahmen nach Nr. 8 in dem Punkt wieder ein, an dem sie unterbrochen wurden.

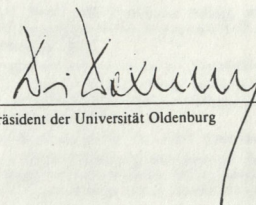
10. Rückkehrklausel

Können Betroffene nach ihrer Entlassung aus dem Arbeits- bzw. Dienstverhältnis zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich die Universität bzw. das Studentenwerk, sie im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten wieder einzustellen.

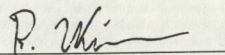
Schlußbestimmung

Diese Vereinbarung tritt nach Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung abgelöst werden. Eine Kündigung ohne das Vorliegen einer neuen Vereinbarung ist mit einer Frist von 6 Monaten zum Monatsende schriftlich möglich. Eine getrennte Kündigung für den Bereich der Universität bzw. den Bereich des Studentenwerks ist möglich.

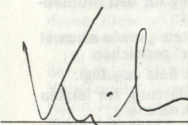
Oldenburg, den 14. Sept. 1990



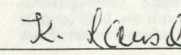
Präsident der Universität Oldenburg



Personalrat der Universität Oldenburg



Geschäftsführer des Studentenwerks Oldenburg



Personalrat des Studentenwerks Oldenburg