

Dienstvereinbarung über Alkohol am Arbeitsplatz, Missbrauch von Suchtmitteln sowie die Hilfe für Suchtkranke und Suchtgefährdete

Zwischen
der Hochschule Geisenheim, vertreten durch den Präsidenten
und
dem Personalrat der Hochschule Geisenheim

wird gem. § 74 Abs. 1 Ziff. 3 HPVG nachfolgende Dienstvereinbarung geschlossen:

§ 1 - Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Hochschule Geisenheim.

Zu den Beschäftigten gehören Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, Beamtinnen/Beamte, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten und die technisch administrativen Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter.

Die Hochschule und der Personalrat stimmen darin überein, dass der Inhalt der Dienstvereinbarung auf alle an der Hochschule Geisenheim Tätigen angewandt werden soll, auch wenn sie nicht vom Geltungsbereich des Personalvertretungsgesetzes des Landes Hessen erfasst werden.

§ 2 - Zielsetzung

Alle Hilfsangebote können nur Hilfe zur Selbsthilfe sein und zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit der/des Betroffenen beitragen. Daher sind den Vertragsparteien die folgenden Ziele besonders wichtig.

Ziel ist es:

- die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten, krankheitsauslösenden Problemen entgegenzuwirken und Suchtgefahren vorzubeugen;
- die Arbeitssicherheit gem. §§ 15 Abs. 1 und 16 Arbeitsschutzgesetz und einen geordneten Dienstbetrieb zu gewährleisten;
- besonderes Verständnis für die Problematik des Suchtmittelmissbrauchs zu vermitteln und durch Schulungsmaßnahmen den Kenntnisstand der Bediensteten im Umgang mit Suchtproblemen zu erhöhen;
- Hilfsangebote für Suchtgefährdete und Süchtige verbindlich bereitzustellen, (die Zusammenarbeit mit externen Suchtberatungsstellen zu regeln);
- ein Interventionsverfahren bei suchtmittelbedingten Auffälligkeiten festzulegen;
- den Betroffenen ihre Arbeitsplätze zu erhalten;

- ein für alle Beschäftigten überschaubares und einheitliches Verfahren betreffend arbeitsrechtlicher Konsequenzen sicherzustellen;
- die Zusammenarbeit zwischen der/dem Vorgesetzten, dem Personalrat, der Leitung der Abteilung Personal, Suchtbeauftragten, eventuell Betriebsarzt und bei Vertrauensperson für Menschen mit Behinderungen zu erleichtern;

§ 3 - Konsum von Suchtmitteln

- (1) Es wird von allen Beschäftigten der verantwortungsbewusste Umgang mit Suchtmitteln erwartet.
- (2) Auf dem Hochschulgelände und während der Arbeitszeit ist auf den Konsum von Suchtmitteln zu verzichten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind nicht zum Suchtmittelkonsum zu animieren. Zur Arbeitszeit gehören auch Zeiten während eines Bereitschafts- bzw. Rufbereitschaftsdienstes.
- (3) Absatz 2 gilt nicht für Verkostungen von alkoholhaltigen Getränken und deren Ausschank im Rahmen von Veranstaltungen der Hochschule. Bei Verkostungen soll neben der Bereitstellung von Mineralwasser auch die Möglichkeit bestehen, die verkosteten Alkoholika auszuspucken.

§ 4 - Arbeitssicherheit

- (1) Beschäftigte sind darauf hinzuweisen, dass sie sich durch den Konsum von Alkohol, Drogen oder anderen berauschenden Mitteln nicht in den Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können. Dies gilt auch für die Einnahme von Medikamenten.
(Unfallverhütungsvorschriften GUV-V A1 § 15, Abs. 2 und Abs. 3)
- (2) Alle Beschäftigten, insbesondere Führungskräfte, sind verpflichtet, auf die Einhaltung der vorstehenden Bestimmungen zu achten.
- (3) Bei Abschluss des Arbeitsvertrages und danach in regelmäßigen Abständen (im Rahmen der jährlichen Sicherheitsunterweisung), mindestens jedoch einmal pro Jahr sind die Beschäftigten auf die Einhaltung der Regelungen in den §§ 3 und 4 zu verpflichten und dies zu dokumentieren. Die Dokumentation zur Sicherheitsunterweisung ist in der Abteilung „K4 – Arbeitssicherheit / Gefahrstoffe“ abzulegen.
- (4) Die/der Suchtbeauftragte hat das Recht und die Pflicht von den Zentren, Instituten, Abteilungen solche Unterweisungen anzumahnen. Die/der Suchtbeauftragte steht entweder für fachkompetente Unterweisungen zur Verfügung oder organisiert diese durch Beauftragung eines Dienstleisters.
Soweit die Unterweisung durch einen Dienstleister erfolgt, wird diese Dienstvereinbarung Vertragsbestandteil.

§ 5 – Vorgehensweise bei Verdacht

- (1) Soweit der Verdacht besteht, dass eine Beschäftigte/ein Beschäftigter seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung wegen wiederholten Konsums von Alkohol oder sonstigen berauschenden Mitteln nicht oder nur sehr eingeschränkt erbringen kann, so wird das Verfahren des Stufenplans (Anlage 1 zu dieser Dienstvereinbarung) begonnen.
- (2) Der Arbeitgeber wird Beschäftigte, die erkennbar aufgrund des Konsums von Alkohol oder sonstiger berauschender Mittel nicht in der Lage sind, die vertraglich geschuldeten Arbeiten ohne Gefahr für sich oder andere auszuüben, von der Erbringung der Arbeitsleistung an diesem Tag freistellen (Unfallverhütungsvorschriften GUV-V A1 § 7, Abs. 2). Die Vorgesetzten sind in diesen Fällen verpflichtet, zu intervenieren und den Betroffenen/die Betroffene ärztlicher Behandlung zuzuführen. Hierbei ist darauf zu achten, dass der Betroffene nicht am Straßenverkehr teilnimmt und weder sich noch andere gefährdet.

Das bedeutet:

- a. zum Arzt fahren lassen durch einen weiteren nüchternen Mitarbeiter,
- b. mit dem Taxi zum Arzt bringen lassen, wobei die Kosten hierfür vom Beschäftigten zu tragen sind,
- c. mit einem Krankenwagen abholen lassen.

Alles Weitere regelt Anlage 4.

§ 6 - Wiedereingliederung / Nachsorge

- (1) Nach Abschluss einer Therapie führen die/der Vorgesetzte, die/der Suchtbeauftragte, die/der Betroffene und mit ihrer/seiner Einwilligung der/dem Therapeutin/en ein Wiedereingliederungsgespräch. Ziel dieses Gespräches ist es, klare und verbindliche Regelungen für einen suchtmittelfreien Wiedereinstieg in das Arbeitsleben zu vereinbaren.
- (2) Die/der Vorgesetzte soll dafür Sorge tragen, dass die/der Betroffene nach einer ambulanten oder stationären Behandlung wieder voll im Kollegenkreis integriert und in seinen Abstinenzbemühungen von allen akzeptiert wird. Folgende Ziele werden mit der Wiedereingliederung verfolgt:
 - der/dem Betroffenen den Leidensweg so weit wie möglich zu verkürzen;
 - die Würde der/des Betroffenen, welche durch den Substanzmissbrauchs beschädigt ist, wieder zu erlangen;
 - der/dem genesenden Betroffenen so bald wie möglich in die Arbeitswelt wieder zu integrieren;
 - ihr/ihm eine möglichst wirkungsvolle Nachsorge zur Stabilisierung ihrer/seiner wieder-gewonnen Gesundheit anzubieten und zu ermöglichen.
- (3) Die Wiedereingliederung in den betrieblichen Arbeitsalltag bereitet die/der Suchtbeauftragte vor.

§ 7 - Verfahrensweise bei Rückfällen

- (1) Kommt es zu einem Rückfall innerhalb von 6 Monaten nach erfolgreicher Durchführung eines Heilverfahrens bzw. sonstiger Hilfsangebote, setzen die Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie unterbrochen wurden.
- (2) Erleidet die/der Betroffene einen Rückfall und liegt die erfolgreiche Durchführung einer Therapiemaßnahme länger als 6 Monate zurück, so wird über das erneute Vorgehen je nach Lage des Einzelfalles entschieden. Dabei arbeiten Dienststelle, Suchtbeauftragte/ Suchtbeauftragter, Betriebsärztin/Betriebsarzt und evtl. nach vorheriger Einwilligung der/des Betroffenen externe Suchtberatungsstellen zusammen.
- (3) Aus arbeitsmedizinischen Gründen kann von dem Stufenplan, nach Stufe 1 abgewichen werden.

§ 8 - Aufklärung

Es wird längerfristig, umfassend und systematisch über den Suchtmittelmissbrauch und die Hilfen für Suchtkranke aufgeklärt. Ziel ist es, ein Bewusstsein für die genannten Probleme zu schaffen. Die Aufklärung erfolgt im Rahmen der folgenden Anlässe:

- an Gesundheitstagen
- im Rahmen der jährlichen Arbeitssicherheitsunterweisung und Schulung bei Neueinstellung (auch von Aushilfskräften)
- bei internen Fortbildungen

§ 9 - Schulungsmaßnahmen

- (1) Alle Vorgesetzten sind durch ihre besondere Verantwortung aufgrund der Fürsorgepflicht als Arbeitgeber und im Sinne der Arbeitssicherheit verpflichtet, suchtmittelgefährdeten oder -kranken Beschäftigten frühzeitig die erforderliche Hilfe zu Teil werden zu lassen und die in den einzelnen Stufen beschriebenen Schritte umzusetzen.
- (2) Alle Vorgesetzten und die/der Suchtbeauftragte werden für die Anwendung der Dienstvereinbarung und für den innerbetrieblichen Umgang mit Suchtgefahren und Suchtproblemen regelmäßig geschult. Die Teilnahme an diesen Schulungen ist verpflichtend.
- (3) Die Vorgesetzten ergreifen die im Maßnahmenplan der DV Sucht festgelegten Aktionen und dokumentieren diese transparent für die/den Betroffenen und die Beteiligten (Personalabteilung, Suchtbeauftragte etc.). Die/der Beschäftigte muss sich vertrauensvoll an ihren/seinen Vorgesetzte/Vorgesetzten wenden können, ohne dass ihm dies zum Nachteile gereicht wird.

§ 10 - Suchtbeauftragte/Suchtbeauftragter

- (1) Der Präsident der Hochschule Geisenheim beruft im Einvernehmen mit dem Personalrat aus der in § 1 bezeichneten Personengruppe eine Suchtbeauftragte/einen Suchtbeauftragten und eine Vertreterinnen/einen Vertreter.

- (2) Die/der Suchtbeauftragte soll für diese Aufgaben die persönliche und fachliche Eignung besitzen und bereit sein, sich fehlende Kenntnisse zu erwerben. Diese Eignung besitzt sie/er dann, wenn sie/er Kenntnisse über Suchtkrankheiten, ihre Ursachen, Therapiemöglichkeiten und Präventionsansätze sowie über damit im Zusammenhang stehende arbeits- und sozialrechtliche Fragen besitzt.
- (3) Sie/Er nimmt an den Wiedereingliederungsgesprächen mit betroffenen Beschäftigten nach Beendigung einer Therapie teil.
- (4) Die Dienststelle stellt im Rahmen ihrer Möglichkeiten die räumlichen und sachlichen Ressourcen sowie die finanziellen Mittel für Fort- und Weiterbildung im angemessenen Umfang zur Verfügung.

§ 11 - Stellung und Aufgaben der/des Suchtbeauftragten

- (1) Sofern es ihre/seine Aufgabe erfordert, werden sie/er ohne Minderung der Bezüge von der Arbeit freigestellt. Sie dürfen in der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben nicht behindert und nicht benachteiligt werden. Das Gleiche gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.
- (2) Die/der Suchtbeauftragte arbeitet nach den Grundsätzen dieser Dienstvereinbarung und ist in seiner Beratungstätigkeit weisungsfrei.
- (3) Sie/er darf nicht von der Hochschule Geisenheim als Zeuge bei arbeits- oder disziplinarrechtlichen Streitigkeiten benannt werden.
- (4) Sie/er unterliegt der Schweigepflicht gem. § 203 StGB. Die Schweigepflicht gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Tätigkeit.
- (5) Die/der Suchtbeauftragte hat bei der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben mit den Personalverantwortlichen, dem Personalrat, der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung und dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten. Seine Aufgaben sind insbesondere:
 - a. die Beratung von sucht(mittel)auffälligen Beschäftigten und die Beratung von Führungskräften für den Umgang mit Auffälligen,
 - b. die Unterstützung von Beschäftigten bei der Annahme von Hilfsangeboten und die Vermittlung in externe Facheinrichtungen,
 - c. die Wahrung der Schweigepflicht bei allen Beratungsleistungen,
 - d. die Zusammenarbeit mit hauptamtlichen Ansprechpersonen sowie anderen Fachkräften des Gesundheitsmanagements im Betrieb,
 - e. das Mitwirken an Maßnahmen der betrieblichen Suchtprävention und der betrieblichen Gesundheitsförderung.
- (6) Die/der Suchtbeauftragte wird einen jährlichen Tätigkeitsbericht erstellen und diesen der Präsidentin/dem Präsidenten vorlegen.

§ 12 - Vertraulichkeit

- (1) Gespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder Erkrankung eines/einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln. Diese Unterlagen sind so aufzubewahren, dass sie dem Zugriff Dritter entzogen sind.

- (2) Die gefertigten Notizen, Protokolle und alle weiteren im Zusammenhang mit der Suchtgefährdung oder -erkrankung stehenden Aufzeichnungen sind bei der Einleitung der Stufe drei (3) an die Personalabteilung weiterzuleiten.
- (3) Alle an den Gesprächen mit dem betroffenen Suchtkranken oder Suchtgefährdeten Beteiligten haben stets die Schweigepflicht zu wahren. Sie dürfen nur mit dem schriftlichen Einverständnis des Betroffenen Inhalte und Informationen über Hilfsgespräche an Dritte weitergeben.

§ 13 – Beseitigung innerbetrieblicher Ursachen

- (1) Gehäufter Missbrauch von Suchtmitteln in bestimmten Bereichen wird mit den Betroffenen gemeinsam überprüft. Gemeinsam mit diesen werden Maßnahmen zur Beseitigung der Ursachen besprochen und nach Zustimmung durch den Betriebs- bzw. Personalrat umgesetzt.
- (2) Das Suchtproblem soll nicht aus falsch verstandener Kollegialität vertuscht werden. Das „Nicht-Handeln“ verstärkt und verlängert den Krankheitsweg und hilft der / dem Suchtkranken in keiner Weise.

§ 14 - Schlussbestimmungen

- (1) Die Dienstvereinbarung tritt mit ihrer Bekanntgabe in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 6 Monaten zum 31.12. jeden Jahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2016.
- (2) Im Übrigen kann sie, unabhängig von Fristen, im beiderseitigen Einvernehmen neu verhandelt werden.

Jede/jeder Beschäftigte erhält eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung gegen Unterschrift.

Geisenheim, 25.08.2016

Prof. Dr. Hans Reiner Schultz
(Präsident)

Martin Siegfried
(Vorsitzender Personalrat)

Anlagen

- Anlage 1 (Stufenplan)
- Anlage 2 (Schaubild Stufenplan)
- Anlage 3 (Vorgehensweise bei akuter Beeinträchtigung durch Suchtmittelgebrauch)
- Anlage 4 (Kontaktanschriften)

Anlage 1 (zur Dienstvereinbarung "Sucht")

Stufenplan für Suchtkranke

I. Erste Stufe

(Auffälligkeit, Gespräch)

- (1) Besteht der Verdacht, dass eine Beschäftigte /ein Beschäftigter wiederholt wegen des Konsums von Suchtmitteln dienstliche Beeinträchtigungen ergeben, ist die/der zuständige Vorgesetzte verpflichtet, mit der/dem Betroffenen über das anstehende Problem unverzüglich ein Gespräch zu führen. Stellt der unmittelbare Vorgesetzte fest, dass ein Beschäftigter seine Arbeits- bzw. Dienstpflichten vernachlässigt oder nicht mehr ordnungsgemäß erfüllt, führt er hierüber mit dem Betroffenen ein erstes Gespräch. Dabei soll die Führungskraft:
 - die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich feststellen und ausführlich erklären, welches Verhalten nicht geduldet wird und verändert werden muss,
 - zugleich deutlich machen, dass ein Zusammenhang mit Missbrauchsverhalten vermutet wird,
 - die Beschäftigte/den Beschäftigten auffordern, zu den geäußerten Beobachtungen Stellung zu nehmen und eventuelle Lösungsansätze darstellen,
 - Wege zur Hilfe aufzeigen,
 - die/den Beschäftigten anregen, sich an den Suchtbeauftragten/die Suchbeauftragte, den Betriebsärztlichen Dienst oder andere entsprechende Einrichtungen zu wenden
 - darauf hinweisen, dass die/der unmittelbare Vorgesetzte künftig verstärkt auf das Arbeitsverhalten der/des Betroffenen achten wird.
- (2) Formale Schritte:
 - Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt,
 - es wird keine Personalaktennotiz gefertigt,
 - nur der Zeitpunkt und der Inhalt des Gesprächs wird schriftlich festgehalten,
 - mit der/dem Beschäftigten wird ein Zeitraum vereinbart, in dem sie/er ihr/sein Verhalten positiv ändern kann.
- (3) Die/der Vorgesetzte hat spätestens nach 6 Wochen ein erneutes Gespräch mit dem Ziel zu führen, den Eintritt in „Stufe 2“ festzustellen.
- (4) Ist eine Vorgesetzte oder ein Vorgesetzter betroffen, muss sich die/der beobachtende Mitarbeiterin/Mitarbeiter an die / den Suchtbeauftragten oder an das Präsidium wenden. Die weiteren Maßnahmen werden vom Präsidium in Zusammenarbeit mit den Suchbeauftragten nach den hier beschriebenen Richtlinien durchgeführt.

II. Zweite Stufe

(wiederholte Auffälligkeit)

--> aufzeigen von Konsequenzen, festgelegten Maßnahmen, Hilfsangeboten)

- (1) Bleibt die/der Betroffene trotz dieses Gesprächs auffällig, wird ein weiteres Gespräch geführt, über das ein Protokoll zu fertigen ist. Das Protokoll ist der/dem Abteilungsleiterin/Abteilungsleiter Personal zur alleinigen Aufbewahrung vertraulich zu übergeben. Zwischen dem ersten und dem zweiten Gespräch soll eine Frist in der Regel von 6 Wochen (30 Arbeitstage) liegen. Die/der Betroffene wird aufgefordert, sich an die/den Suchtbeauftragte/n der Hochschule Geisenheim zu wenden.

Ziel des Gesprächs ist, der/dem Betroffenen, die bei unverändertem Verhalten zukünftig zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren.

- (2) Auf Wunsch und/oder mit Einverständnis der / des Betroffenen können folgende weitere Personen an diesem Gespräch teilnehmen:
 - die Suchtbeauftragten,
 - der Betriebsärztliche Dienst,
 - ein Mitglied der Personalvertretung,
 - eine Person des Vertrauens oder
 - Familienangehörige.

Sind der / dem Betroffenen die Anzeichen der Suchtproblematik nicht bewusst, steht es im Ermessen der Führungskraft, eine Person aus der unmittelbaren dienstlichen Umgebung der/des Betroffenen hinzuziehen, die die Hinweise auf die Suchtproblematik unmittelbar beobachtet hat. Diese Person hat der Hinzuziehung zuvor einzuwilligen.

Soweit es sich bei der / dem Betroffenen um einen Menschen mit Beeinträchtigungen handelt, ist die/der Schwerbehindertenvertreterin/Schwerbehindertenvertreter hinzuzuziehen.

- (3) Schwerpunkte des Gesprächs:
 - Die/der Betroffene wird unter Hinweis auf das erste Gespräch noch einmal eindringlich mit den festgestellten Tatsachen und dem beobachteten Verhalten konfrontiert,
 - es wird abermals auf die Behandlungs- und Beratungsmöglichkeiten hingewiesen,
 - die/der Betroffene wird aufgefordert, geeignete Hilfe in Anspruch zu nehmen,
 - die Führungskraft weist darauf hin, dass die Personalabteilung eingeschaltet werden muss, wenn weiterhin Auffälligkeiten beobachtet werden.
- (4) Die hinzugezogenen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Gesprächs sind zur Vertraulichkeit verpflichtet.
- (5) Die/der Vorgesetzte hat spätestens nach 6 Wochen ein erneutes Gespräch mit dem Ziel zu führen, den Eintritt in „Stufe 3“ festzustellen.

III. Dritte Stufe

(wenn der Krankheitsverlauf schon zu weit fortgeschritten, d.h. keine Änderungen beim Betroffenen mehr möglich)

--> einleiten von unterstützenden Maßnahmen

- (1) Tritt keine Besserung nach 6 - 8 Wochen (30 - 40 Arbeitstage) ein, ist ein drittes Gespräch unter dem Gesichtspunkt zu führen, entsprechende Hilfsangebote zwingend zu machen.

Es nehmen teil:

- die/der unmittelbare Vorgesetzte, ggf. der/die nächsthöhere Vorgesetzte
- die/der Leiterin/Leiter der Abteilung Personal oder deren/dessen Vertreterin/Vertreter
- ein Mitglied des Personalrates, die Schwerbehindertenvertretung bei SBFr/SBM
- die/der Suchtbeauftragte der Hochschule Geisenheim
- die/der Betriebsärztin/Betriebsarzt,
- eventuell Familienangehörige, soweit die/der betroffene Beschäftigte ihr/sein Einverständnis erklärt hat

- (2) Es ist eine Vereinbarung mit der/dem Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten zu schließen. Der/dem Betroffenen können Auflagen gemacht werden.

Maßnahmen können je nach Indikation sein:

- a) Entgiftung in einer Klinik,
- b) Gesprächstermin bei einer Suchtberatungsstelle,
- c) Teilnahme an Sitzungen von Selbsthilfegruppen,
- d) Entwöhnungstherapie in einer Fachklinik,
- e) Ambulante Entwöhnungstherapie bei einer/einem Fachärztin/Facharzt,
- f) Mehrere der oben genannten Maßnahmen zusammen oder
- g) Nachsorge in einer Selbsthilfeorganisation.

- (3) Die Maßnahmen sind schriftlich zu dokumentieren und der/dem Vorgesetzten sowie der Suchtberatungsstelle der Hochschule Geisenheim vorzulegen.

- (4) 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.

- (5) Die/der unmittelbare Vorgesetzte ist verpflichtet zu prüfen, ob die/der Betroffene die Vereinbarung einhält. Sie/er hat über weitere Probleme am Arbeitsplatz bzw. Nichteinhaltung der Vereinbarung unverzüglich die Personalabteilung zu unterrichten. Die Beobachtung soll sich längstens über einen Zeitraum von sechs Monaten erstrecken.

IV. Vierte Stufe

- (1) Nimmt die/der Betroffene nicht spätestens innerhalb eines Monats, ab dem Zeitpunkt des dritten Gespräches gemessen, eines der vereinbarten Hilfsangebote nicht an und verändert er auch sein Verhalten innerhalb dieser Frist nicht in positiver Weise, führt nunmehr die Personalabteilung, zusammen mit der/dem unmittelbaren Vorgesetzten, der/dem Suchtbeauftragten, einer/einem Vertreterin/Vertreter des Personalrates und bei Schwerbehinderten die/der Schwerbehindertenvertreterin/Schwerbehindertenvertreter ein viertes Gespräch durch. Es erfolgt eine Abmahnung. Die Personalabteilung kündigt die Beendigung des Dienstverhältnisses für den Fall der weiteren Ablehnung der Hilfsangebote an.
- (2) Ändert sich das Verhalten des Betroffenen innerhalb des nächsten Monats nicht, erfolgt eine zweite Abmahnung.

V. Fünfte Stufe

- (1) Lehnt die/der Betroffene trotz zweiter Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab oder verändert sie/er ihr/sein Verhalten nicht kurzfristig, wird das Arbeits- bzw. Dienstverhältnis durch den Arbeitgeber beendet.
- (2) Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann nach erfolgreichem Abschluss einer längerfristigen Therapie eine Wiedereinstellung wohlwollend überprüft werden.
- (3) Kommt es im Einzelfall zur Wiedereinstellung der/des Betroffenen, so ist dieser verpflichtet, Maßnahmen zur Rückfallprävention zu treffen und im Bedarfsfall nachzuweisen. Darüber hinaus erklärt er sich bereit und damit einverstanden, dass der Arbeitgeber stichprobenartig Alkoholtests oder Drogentests bei ihr/ihm durchführen kann.
- (4) Ist im Einzelfall die Wiedereinstellung geplant, findet kurz vor dem Ende der Therapie mit der/dem Betroffenen, der/dem neuen Vorgesetzten, der/dem Suchtbeauftragten und mit Einwilligung der/des Betroffenen der/dem Therapeutin/en ein Wiedereingliederungsgespräch statt. In diesem Gespräch sollen klare und verbindliche Regelungen für einen suchtmittelfreien Wiedereinstieg in das Arbeitsleben vereinbart werden.

VI. Vorgehensweise bei Beamtinnen/Beamten

Handelt es sich bei der/dem Betroffenen um eine Beamtin/einen Beamten der Hochschule Geisenheim, ergibt sich der folgende Verfahrensablauf:

- (1) Das Verfahren bis einschließlich „Stufe 2“ wird auch für die Beamtinnen/Beamten in entsprechender Anwendung dieser Dienstvereinbarung (Beteiligung und Handlungsverantwortung der Führungskraft) durchgeführt.
- (2) Das Verfahren ab Stufe 3 richtet sich nicht mehr nach dem Stufenplan dieser Dienstvereinbarung, sondern nach dem **Hessischen Disziplingesetz (HDG)** in der jeweils gültigen Fassung. Bei Verdacht eines Dienstvergehens wird ein Disziplinarverfahren eingeleitet. Das Verfahren und die möglichen Disziplinarmaßnahmen bestimmen sich nach den Vorschriften des **Hessischen Disziplingesetzes (HDG)**.

Anlage 2 (zur Dienstvereinbarung "Sucht")

Schaubild Stufenplan

Stufe	Vorgehensweise	Zeitraumen
Erste Stufe	<ul style="list-style-type: none"> • bei Verdacht unverzüglich Erstgespräch mit der/dem Vorgesetzten • Auffälligkeiten aufzeigen • Hilfsangebote anbieten • keine personalrechtlichen Konsequenzen 	
Zweite Stufe	<ul style="list-style-type: none"> • bei weiteren Auffälligkeiten erneutes Gespräch • Protokoll anfertigen und Personalleitung übergeben • Aufforderung der/des Betroffenen zum Gespräch mit Suchtbeauftragten der HS • arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzeigen 	bis zu 30 Arbeitstage
Dritte Stufe	<ul style="list-style-type: none"> • drittes Gespräch, in dem Hilfsangebote zwingend gemacht werden • Vereinbarung zu Hilfsangeboten abschließen • Betriebsärztin/-arzt, evtl. Familienangehörige mit Einwilligung der/des Betroffenen einbinden • Vermerk über Gespräch anfertigen • Vorgesetzter hat Einhaltung prüfen • bei Nichteinhaltung unverzüglich Personalleitung informieren 	bis zu 30 - 40 Arbeitstagen
Vierte Stufe	<ul style="list-style-type: none"> • schriftliche Abmahnung mit der Androhung der Kündigung • bei Verhaltensänderung volle Rehabilitation 	4 Wochen bis max. 6 Monate
Fünfte Stufe	<ul style="list-style-type: none"> • keine Verhaltensänderung → Kündigung bzw. disziplinarische Maßnahmen bei Beamten 	

Anlage 3 (zur Dienstvereinbarung "Sucht")

Vorgehensweise bei akuter Beeinträchtigung durch Suchtmittelgebrauch

- Die Aufnahme und Durchführung der Arbeit/des Dienstes unter Einfluss von Alkohol, Drogen, anderen berauschenden Mitteln oder Medikamenten ohne ärztliche Indikation ist nicht erlaubt, da sich Beschäftigte dadurch selbst oder andere gefährden können oder in der qualitativen und quantitativen Erfüllung ihrer Arbeitsverpflichtungen beeinträchtigt werden. (vgl. Unfallverhütungsvorschrift GUVV A1 § 15 Abs. 2 und 3)
- Vorgesetzte tragen die Verantwortung für die Einhaltung der Unfallverhütungsvorschriften und können ggf. für Sicherheitsrisiken und Unfallgefahren, die sich aus der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit einzelner Beschäftigter ergeben, zur Rechenschaft gezogen werden.
- Beschäftigte, die den unter Punkt 1 genannten Anforderungen zuwider handeln, dürfen mit Arbeiten nicht betraut werden.
- Vorgesetzte sind gehalten, Hinweisen auf Drogenkonsum, Alkoholmissbrauch und Abhängigkeiten auch nicht stoffgebundener Art, wie z. B. Mediensucht aus dem Kreis der Beschäftigten nachzugehen.
- Stellt die/der Vorgesetzte einen Verstoß gegen das Konsumverbot fest oder hat sie/er den Verdacht, dass ein/e Beschäftigte/r das Nüchternheitsgebot nicht einhält, muss sie/er einschreiten. Sie/er ist gehalten, eine sorgfältige Einschätzung der Arbeitsfähigkeit vorzunehmen und zu entscheiden, ob das Verlassen der Dienststelle zu veranlassen ist.
- Die Entscheidung über die Arbeitsfähigkeit der/des Beschäftigten orientiert sich an einschlägigen Verdachtsmomenten („Beweis des ersten Augenscheins“), an der allgemeinen Lebenserfahrung der/des Vorgesetzten sowie an einer möglichen Gefährdungslage am Arbeitsplatz. Im Zweifelsfalle sind Dritte hinzuzuziehen, bzw. wird vom maximalen Notfall ausgegangen (z.B. Delirium) und ärztliche Hilfe hinzugezogen.
- Die oder der Vorgesetzte zieht jedoch mindestens eine weitere Person zur Feststellung der Beeinträchtigung hinzu (Beweishilfe). Es wird ein schriftliches Protokoll der Vorkommnisse angelegt, welches den Suchtbeauftragten zugestellt wird.
- Um ungerechtfertigte Maßnahmen auszuschließen, hat jede/jeder Beschäftigte die Möglichkeit, sich innerhalb einer Stunde zum Gegenbeweis einem Test auf Suchtmittelgebrauch (bei einer medizinisch geeigneten Stelle (Krankenhaus, Amtsarzt)) zu unterziehen oder bei Medikamenten die Eignung für die Tätigkeit ärztlich bestätigen zu lassen. Die/der Beschäftigte ist hierauf von der/dem Vorgesetzten hinzuweisen.

Die Hochschule bietet allen Beschäftigten leihweise ein Alkoholtestgerät zur Überprüfung des Alkoholpegels an. Die Daten stehen ausschließlich dem Mitarbeiter zur Verfügung, sie werden von der Hochschule weder gespeichert, verwendet oder ausgewertet.

Hierfür wird ein Gerät auf Anfrage bei der/dem Suchtbeauftragten zur Verfügung gestellt. Die Dauer der Verleihung ist maximal 10 Tage, danach muss ein weiterer Verleihzeitraum vereinbart werden. Ist das Gerät zu Forschungszwecken oder zu medizinischen Zwecken nicht verfügbar, ist diesem Zweck Priorität einzuordnen.

Anlage 4 (zur Dienstvereinbarung "Sucht")

Kontakt Suchtbeauftragte

Name: Herr Ottmar Baus
Institut für Phytomedizin
Telefon: 06722 - 502 416
Mobil-Tel. 0171 - 7320113
E-Mail: Ottmar.Baus@hs-gm.de

Name: Frau Hannah Schmidt-Weis
Abteilungsleiterin Arbeitssicherheit und Gefahrstoffe (K4)
Telefon: 06722 - 502 285
E-Mail: hannah.schmidt-weis@hs-gm.de

Suchtberatungsstelle Rheingau-Taunus

Anschrift: Markt 5, 65366 Oestrich-Winkel
Telefon: 06723 – 999 333
Fax: 06723 – 999 334
E-Mail: beratungsstelle@suchtzentrum.org

Notfallversorgung SCIVIAS Krankenhaus St. Josef

Anschrift: Eibinger Str. 9, 65385 Rüdesheim am Rhein
Telefon: 06722 - 490 0

Vitos Rheingau, Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie

Anschrift: Kloster-Eberbach-Straße 4, 65346 Eltville-Kiedrich
Telefon: 06123 – 602 0

HSK Empfang

Anschrift: Ludwig-Erhard-Str. 100, 65199 Wiesbaden
Telefon: 0611 - 43 20 20