



21. Jahrgang, Nr. 11 vom 6. Dezember 2011, S. 2

Rektorat

Richtlinie zur Betrieblichen Suchtprävention an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

vom 22.11.2011

-
- [§ 1 Begriff und Zielsetzung](#)
 - [§ 2 Geltungsbereich](#)
 - [§ 3 Suchtmittel am Arbeitsplatz](#)
 - [§ 4 Hilfeangebote](#)
 - [§ 5 Aufgaben der Vorgesetzten](#)
 - [§ 6 Arbeitskreis "Suchtprävention und -hilfe"](#)
 - [§ 7 Stufenplan](#)
 - [§ 8 Vertraulichkeit](#)
 - [§ 9 Gleichstellungsklausel](#)
 - [§ 10 Inkrafttreten](#)

[Anlage: Stufenplan](#)

§ 1 Begriff und Zielsetzung

(1) Sucht ist ein umgangssprachlicher Begriff für verschiedene Krankheitsbilder. Er umfasst sowohl Abhängigkeitserkrankungen als auch die Gesamtheit von riskanten, missbräuchlichen und abhängigen Verhaltensweisen in Bezug auf legale wie illegale Drogen (Suchtmittel) und nichtstoffgebundene Verhaltensweisen, wie z. B. Spielsucht oder pathologischen Internetgebrauch. Suchtverhalten kann zu Verstößen gegen arbeitsvertragliche und dienstrechtliche Pflichten und zur Verletzung von Unfallverhütungsvorschriften führen. Suchtkranke und suchtgefährdete Mitarbeiter fügen nicht nur dem Dienstherrn, sondern regelmäßig sich selbst schwerwiegende Schäden in gesundheitlicher, familiärer und sozialer Sicht zu.

(2) Ziel dieser Richtlinie ist es, Suchterkrankungen präventiv zu begegnen, Schäden vorzubeugen und suchtkranken oder suchtgefährdeten Mitarbeitern arbeits- und dienstrechtlich im Rahmen der Fürsorgepflicht zu helfen. Es werden u. a. folgende Ziele verfolgt:

- Suchtprävention durch Vermittlung eines besonderen Verständnisses für die Problematik und gleichzeitige Förderung des Gesundheitsverhaltens,

- Hilfestellung für gefährdete oder abhängige Mitarbeiter, um den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden,
- Gleichbehandlung und Vertrauensbildung durch Sicherstellung eines transparenten Handlungskonzepts,
- Erhöhung der Arbeitssicherheit, Verminderung des Unfallrisikos und Senkung des Krankenstandes sowie der dadurch hervorgerufenen Fehlzeiten.

(3) Die Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg richtet zur Umsetzung dieser Ziele einen Arbeitskreis (§ 6) ein. Die Einrichtung einer Sozial- und Konfliktberatungsstelle wird angestrebt.

§ 2 Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, soweit sie in einem Beamten-, Arbeits- oder Berufsausbildungsverhältnis mit dem Land Sachsen-Anhalt stehen, an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg beschäftigt sind und deren personalrechtlicher Zuständigkeit unterstehen.

§ 3 Suchtmittel am Arbeitsplatz

(1) Die Mitarbeiter dürfen sich vor und während der Arbeitszeit und in den Pausen durch Alkoholgenuss, die Einnahme anderer Suchtmittel oder vergleichbare Verhaltensweisen nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich oder andere gefährden können. Die Erledigung von Aufgaben darf hierdurch nicht beeinträchtigt sein.

(2) Es obliegt der Fürsorgepflicht des Vorgesetzten, einen Mitarbeiter, der durch Alkoholgenuss, die Einnahme anderer Suchtmittel oder vergleichbare Verhaltensweisen nicht mehr in der Lage ist, seine Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, von der Arbeit zu entbinden und auf Kosten des Mitarbeiters für seine sichere Begleitung nach Hause zu sorgen.

§ 4 Hilfsangebote

(1) Alle Angebote können nur Hilfe zur Selbsthilfe sein und zur Stärkung der Eigenverantwortlichkeit jedes Mitarbeiters beitragen.

(2) Neben externe Beratungsstellen können sich Betroffene an folgende innerbetrieblichen Stellen wenden:

- a. Arbeitskreis "Suchtprävention und -hilfe",
- b. Betriebsärztlicher Dienst,
- c. Personalrat oder
- d. Schwerbehindertenvertretung.

§ 5 Aufgaben des Vorgesetzten

(1) Bei der Abwehr des Suchtmittelmissbrauchs kommt dem frühzeitigen und angemessenen Reagieren der Vorgesetzten im Rahmen ihrer Aufgaben und Fürsorge eine zentrale Bedeutung zu. Sie sind angehalten, mit dazu beizutragen, dass suchtmittelgefährdeten oder -kranken Beschäftigten frühzeitig die erforderliche Hilfe und Unterstützung zuteil wird, um den Verlust des Arbeitsplatzes zu vermeiden.

(2) Der unmittelbare Vorgesetzte ist darüber hinaus verantwortlich, dass bei Verstößen gegen beamtenrechtliche oder arbeitsvertragliche Verpflichtungen, die im Zusammenhang mit dem Suchtmittelmissbrauch oder vergleichbarer Verhaltensweisen stehen, nach dem Stufenplan gemäß § 6 verfahren wird. Zur Abwendung von akuten Gefahren und zur Aufrechterhaltung von Ordnung und Sicherheit bleiben Maßnahmen im Rahmen des Direktionsrechts unberührt.

§ 6

Arbeitskreis „Suchtprävention und -hilfe“

(1) Der Arbeitskreis setzt die Ziele dieser Richtlinie um. Er berät und begleitet Betroffene und Vorgesetzte.

(2) Der Arbeitskreis besteht aus folgenden Mitgliedern:

- a. der Leitung der Dienststelle bzw. des von ihr Beauftragten als Leiter des Arbeitskreises,
- b. einem Vertreter aus der Personalabteilung,
- c. einem Vertreter des Betriebsärztlichen Dienstes und
- d. einem Vertreter des Personalrates.

(3) Die Mitglieder des Arbeitskreises werden vom Rektorat ernannt und öffentlich bekanntgegeben. Den Stellvertreter des Leiters des Arbeitskreises bestimmen die Mitglieder aus ihren Reihen. Die Vertretung der anderen Mitglieder ist möglich. Weitere Personen können hinzugezogen werden.

(4) Der Arbeitskreis wird bei Bedarf, mindestens jedoch einmal im Jahr, durch den Leiter zusammengerufen.

§ 7

Stufenplan

(1) Wiederholter Gebrauch von Suchtmitteln führt in der Regel zur Minderung der Arbeitsleistung und zu auffälligem Verhalten. Für diese Situation gilt der in Anlage aufgezeichnete Stufenplan. Der Stufenplan hat den Charakter einer Interventionskette, die durch Anwendung einer Schrittfolge mit jeweils angekündigter und konsequenter Durchführung bestimmter Maßnahmen einen "konstruktiven Druck" eröffnet. Ein schrittweises Vorgehen soll dafür sorgen, dass neben den angekündigten Sanktionen gleichzeitig Hilfsangebote unterbreitet werden. In jedem Einzelfall sind die Schritte für den Betroffenen zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Dem Betroffenen wird die erforderliche Zeit für Verhaltensänderung und/oder Inanspruchnahme von Hilfe eingeräumt.

(2) Fallen Betroffene wieder wegen suchtmittelbedingter Verhaltensauffälligkeiten oder Dienstpflichtverletzungen auf, so berät der an der zuletzt durchgeführten Stufe beteiligte Personenkreis und legt das weitere Vorgehen fest.

§ 8

Vertraulichkeit

Gespräche, Notizen, Protokolle usw., die im Zusammenhang mit einer Abhängigkeitsgefährdung oder -erkrankung von Beschäftigten anfallen, unterliegen der Schweigepflicht, deren Verletzung gemäß § 203 Strafgesetzbuch (StGB) strafbar ist.

§ 9

Gleichstellungsklausel

Status- und Funktionsbeschreibungen in dieser Richtlinie gelten jeweils in männlicher und in weiblicher Form.

§ 10 Inkrafttreten

Die Richtlinie tritt mit ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt in Kraft. Gleichzeitig tritt die bisher geltende Richtlinie vom 24. September 1996 (ABl. 1996, Nr. 5, S. 11) außer Kraft.

Halle (Saale), 22. November 2011

Prof. Dr. Udo Sträter
Rektor

Anlage Stufenplan

Allgemein

Der Stufenplan folgt dem Grundsatz „helfen statt kündigen“. Es soll alles Zumutbare getan werden, um die Betroffenen zur Inanspruchnahme der angebotenen Hilfe zu veranlassen (Therapiemotivation). Eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bzw. Dienstverhältnisses soll vermieden werden. Sie wird als letzte Konsequenz aber auch nicht ausgeschlossen. Bei Schwerbehinderten ist die Schwerbehindertenvertretung einzubeziehen. Die Bestimmungen des Sozialgesetzbuches – Neuntes Buch (SGB IX) sind zu beachten.

1. Stufe

Entsteht bei unmittelbaren Vorgesetzten der Eindruck, dass sich Leistungsschwächen oder Verhaltensauffälligkeiten häufen, die auf Probleme mit Alkohol oder einer anderen Suchterkrankung zurückzuführen sein könnten, führt er mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Dabei müssen sich Vorgesetzte ihrer eigenen Position und des evtl. daraus resultierenden Konfliktpotentials bewusst sein. Form und Inhalt des Gespräches sollten folgende Regeln befolgen:

- a. Das Gespräch ist gut vorzubereiten. Die Vertraulichkeit soll stets gewahrt bleiben. Störungen von außen sollen vermieden werden.
- b. Das Gespräch ist offen und ehrlich zu führen. Es soll gezeigt werden, dass man sich Sorgen macht und es ehrlich meint. Berücksichtigt werden sollte, dass Suchtkranke sich dagegen wehren, krank zu sein bzw. Suchtprobleme zu haben. Sie entwickeln brillante Fähigkeiten, die Probleme sich und anderen gegenüber herunterzuspielen. Suchterkrankungen sind Krankheiten des Täuschens, der Heimlichkeiten und der nicht gehaltenen Versprechen. Dieses Verhalten gehört fast immer zum Krankheitsbild von Suchterkrankungen.
- c. Das konkrete nachweisbare Fehlverhalten (genaue Orts- und Zeitangabe) ist anzusprechen.
- d. Es ist auf den vermuteten Zusammenhang zwischen dem Fehlverhalten und der Suchterkrankung hinzuweisen.
- e. Es ist deutlich herauszustellen, dass die Leistungs- und Verhaltensmängel nicht hingenommen werden können. Dem Betroffenen ist unmissverständlich klar zu machen, was auf ihn zukommt, wenn sich sein Verhalten zum Suchtmittel nicht grundlegend ändert.
- f. Gleichzeitig sind Hilfemöglichkeiten aufzuzeigen (z. B. das Aufsuchen des Betriebsärztlichen Dienstes oder einer kompetenten Suchtberatungsstelle).
- g. Vorwürfe über die Sucht selbst (alkohol- oder Drogenkonsum) oder moralische Wertungen sind zu vermeiden. Tipps und Ratschläge zum Konsumverhalten sind nicht zu erteilen, Diskussionen über Mengen sind zu vermeiden. (Die Therapie gehört in die Hände von Fachleuten!)

- h. Es ist dem Betroffenen unmissverständlich deutlich zu machen, dass das Verhalten und die Arbeitsleistung weiter beobachtet werden.
- i. Es ist ein Termin zu vereinbaren, an dem ein Folgegespräch stattfindet. Zwischen den beiden Gesprächen sollte ein Zeitraum von ca. 8 bis 12 Wochen liegen, der jedoch im Einzelfall unter- bzw. überschritten werden kann. Der Termin kann nur aus wichtigen Gründen verschoben werden.
- j. Über das Gespräch bewahrt der unmittelbare Vorgesetzte Stillschweigen.

Positive Veränderungen:

Kommt der Vorgesetzte während dieser Zeitspanne zu der Erkenntnis, dass Leistungsschwächen oder Verhaltensauffälligkeiten nicht mehr bestehen, teilt er dies dem Betroffenen im vereinbarten Gespräch (vergleiche Stufe 1 i) vertraulich mit.

2. Stufe

Sind keine positiven Veränderungen erkennbar und treten erneut Leistungsschwächen oder Verhaltensauffälligkeiten auf, die vermutlich auf eine Suchterkrankung zurückzuführen sind, ist ein weiteres Gespräch zu führen.

Zu dem Gespräch soll ein Vertreter des Personalrats hinzugezogen werden. Im Vorfeld des Zweitgespräches nimmt der Vorgesetzte mit dem Arbeitskreis „Suchtprävention und -hilfe“ Kontakt auf, um im beiderseitigen Einvernehmen zu entscheiden, ob der Arbeitskreis einbezogen werden soll. Gleichzeitig ist dem Betroffenen die Möglichkeit einzuräumen, eine Person seines Vertrauens zu diesem Gespräch hinzuziehen.

Das Gespräch sollte folgenden Inhalt haben:

- a. Das erneute konkrete Fehlverhalten (wieder mit Zeit- und Ortsangabe) muss unter Hinweis auf das zurückliegende erste Gespräch angesprochen werden.
- b. Der unmittelbare Vorgesetzte weist unmissverständlich darauf hin, dass bei weiteren Pflichtverstößen die personalführende Stelle mit dem Ziel informiert wird, geeignete arbeits- oder disziplinarrechtliche Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen können den Verlust des Arbeitsplatzes bewirken.
- c. Der Vorgesetzte fordert die Kontaktaufnahme mit dem Betriebsärztlichen Dienst zur Prüfung von Hilfsmöglichkeiten. Der Betriebsärztliche Dienst informiert den Vorgesetzten über die erfolgte Kontaktaufnahme.
- d. Die Anwesenden sollten deutlich machen, dass nur die erkennbare Bereitschaft des Betroffenen zur eigenen aktiven Mithilfe bei der Lösung des Suchtproblems helfen kann.
- e. Das Ergebnis des Gesprächs wird protokolliert. Der Vermerk ist von dem Betroffenen zu unterzeichnen („Kenntnis genommen“). Er verbleibt bei dem Vorgesetzten.
- f. Die weitere Vorgehensweise muss dem Betroffenen deutlich gemacht werden, wozu ihm der Stufenplan übergeben wird.
- g. Es wird ein Termin vereinbart, an dem erneut über die bestehenden Probleme zu sprechen ist. Über Zeitraum und Verschiebbarkeit gilt das zu Stufe 1 i) ausgeführte.

Positive Veränderungen:

Kommt der Vorgesetzte während dieser Zeitspanne zu der Erkenntnis, dass Leistungsschwächen oder Verhaltensauffälligkeiten nicht mehr bestehen, teilt er dies dem Betroffenen im vereinbarten Gespräch (vergleiche Stufe 1 i) vertraulich mit.

3. Stufe

Ergibt sich zum vereinbarten Termin keine positive Veränderung in den Leistungen oder im Verhalten des Betroffenen, informiert der Vorgesetzte beim nächsten Fehlverhalten unverzüglich die personalführende Stelle. Jede weitere Verzögerung ist dabei zu vermeiden.

An dem dritten Gespräch nehmen neben dem Betroffenen selbst, der unmittelbare Vorgesetzte, der Leiter der personalführenden Stelle oder dessen Vertreter und ein Vertreter des Personalrates teil. Gleichzeitig ist dem Betroffenen die Möglichkeit einzuräumen, eine Person seines Vertrauens zu diesem Gespräch hinzuziehen.

Zu dem Gespräch lädt die personalführende Stelle ein. Das Gespräch sollte wie folgt aufgebaut sein:

- a. Dem Betroffenen werden noch einmal die konkreten Pflichtverstöße benannt.
- b. Der Betroffene wird ermahnt, seine Arbeits- bzw. Dienstpflichten zu erfüllen. Gleichzeitig wird ihm auferlegt, im Rahmen einer individuell festzulegenden Bedenkzeit mit dem Arbeitskreis „Suchtprävention und -hilfe“ Kontakt aufzunehmen. Der Arbeitskreis wird dem Betroffenen bei der Suche nach geeigneten externen Therapiemöglichkeiten behilflich sein und ihn während der Dauer dieser Behandlung kontinuierlich begleiten. Der Arbeitskreis zeigt der dienstführenden Stelle die Kontaktaufnahme an und bestätigt auf Nachfrage die Fortsetzung des Kontakts durch den Betroffenen. Gesprächsinhalte zwischen Arbeitskreis und Betroffenen unterliegen der Vertraulichkeit gemäß § 8 der Richtlinie.
- c. Es werden dem Betroffenen arbeits- oder dienstrechtliche Schritte aufgezeigt, für den Fall dass weiterhin suchtbedingte Leistungs- und/oder Verhaltensmängel auftreten.
- d. Über das Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von der personalführenden Stelle und dem Betroffenen unterzeichnet wird. Der Betroffene erhält eine Kopie des Vermerks.

4. Stufe

Zeigt der Betroffene keine Einsicht, indem er das Hilfsangebot nicht annimmt oder sich auf sonstige Weise entzieht, führt die weitere Verletzung von Pflichten zunächst zur Abmahnung mit Kündigungsandrohung bzw. zur Einleitung von disziplinarrechtlichen Ermittlungen. Der unmittelbare Vorgesetzte ist verpflichtet, entsprechende Aufgabenverletzungen der personalführenden Stelle unmittelbar anzuzeigen.

Das Hilfsangebot des Arbeitskreises „Suchtprävention und -hilfe“ steht dem Betroffenen weiterhin zur Verfügung.

5. Stufe

Bei einem erneuten Pflichtenverstoß kann bei Beschäftigten bei Vorliegen der Voraussetzungen die Kündigung eingeleitet werden. Bei Beamten werden die disziplinarrechtlichen Möglichkeiten ausgeschöpft. Klarstellend wird darauf hingewiesen, dass die möglichen arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen nicht abschließend aufgezählt worden sind.