



Dienstvereinbarung „Sucht“

Dienstvereinbarung zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Beschäftigten im Geschäftsbereich des SMWK

- abgeschlossen am 16. Juli 2020 zwischen dem HPR und dem SMWK
- ersetzt die Dienstvereinbarung vom 09. Dezember 2002
- gilt unmittelbar für alle Einrichtungen im Geschäftsbereich des SMWK

Inhaltliche Schwerpunkte

- **Anpassung an ein wesentlich breiteres Feld von Suchtgefahren, Erweiterung auch auf nichtstoffliche Süchte**
- **Anpassung an heutige Normen und an aktuelles Rechtsverständnis**
- **Arbeitssicherheit und Verfahren bei konkreter Gefährdung der Arbeitssicherheit**
- **Besonderes Augenmerk auf Prävention, Fürsorgepflicht, Weiterbildung und Datenschutz**
- **Schärfung bzw. Konkretisierung der Maßnahmen bei Eskalation des Suchtmittelmissbrauchs oder des suchtbedingten Verhaltens (Stufenplan)**

Wichtigste Neuerungen

Aufzeigen von Handlungsmöglichkeiten bei konkreter Gefährdung der Arbeitssicherheit:

- **Verweisen vom Arbeitsplatz bei einschlägigen Verdachtsmomenten auf Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtes Verhalten, wodurch eine Gefährdung für die betroffenen Person oder andere eintreten könnte**
- **Sorge für einen sicheren Heimtransport**

Wichtigste Neuerungen

§ 5 Ansprechperson

- **soll von der Dienststelle unter Beteiligung des Personalrates berufen werden,**
- **wird umfassend geschult und weitergebildet,**
- **arbeitet weisungsfrei**
- **hat Anhörungs-, Informations- und Vortragsrecht gegenüber der Dienststelle**
- **Sie unterliegt selbstverständlich der Schweigepflicht**

Ansprechperson

Ihre Aufgaben sind insbesondere:

- **Ansprechpartner/in für betroffene Personen einschließlich Begleitung im Stufenplan**
- **Beratung und Unterstützung für Vorgesetzte und Personen aus dem beruflichen Umfeld**
- **Soll beraten, informieren, aufklären und unterstützend wirken, besonders auch im Bereich der Prävention**
- **Vermittlung von Kontakten zu externen Stellen (Selbsthilfegruppen, Beratungen usw.)**
- **Unterstützung bei Wiedereingliederung und bei eventuellen Rückfällen**

Maßnahmen bei Suchtmittelmissbrauch oder suchtbedingtem Verhalten

- **mehrstufige Verfahrensweise vorgesehen**
- **insgesamt vier Eskalationsstufen**
- **anfangs niederschwellige Hilfsangebote**
- **später Erweiterung des involvierten Personenkreises**
- **Vereinbarung bzw. Aufforderung sich in ambulante/stationäre Therapie zu begeben**
- **Möglichkeit von arbeitsrechtlichen Maßnahmen**

Ausgangssituation :

- Auffällige verminderte Arbeitsfähigkeit oder
- Verletzung von Arbeits-/Dienstpflichten **und**
- Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch

1. Stufe

Vorgesetzter kann sich an die Ansprechperson für Suchtfragen nach § 5 wenden

Vertrauliches Gespräch Vorgesetzter und Betroffener:

- Spricht konkretes beobachtetes Fehlverhalten /Auffälligkeiten an
- äußert Verdacht auf Suchtmittelmissbrauch
- Gelegenheit für Betroffenen zur Erläuterung der Gründe für Auffälligkeiten
- Infos zu Hilfsangeboten
- Hinweis, dass auf künftiges Arbeitsverhalten geachtet wird
- Gesprächsvermerk, geht nicht in Personalakte
- Vereinbarung eines Folgegesprächs nach 6-8 Wochen

Folgegespräch nach 6-8 Wochen! Weitere Auffälligkeiten?

Ja!
bzw. keine positiven Veränderungen innerhalb von 4 Wochen !

Nein!

2. Stufe

Verlaufgespräch nach 8-12 Wochen! Weitere Auffälligkeiten?

Bei weiteren Auffälligkeiten erfolgt ca. 4 Wochen nach dem Erstgespräch ein 2. Gespräch, Teilnehmende:
Vorgesetzter + Betroffener + auf Wunsch Personalratsmitglied + ggf. Vertrauensperson des Betroffenen

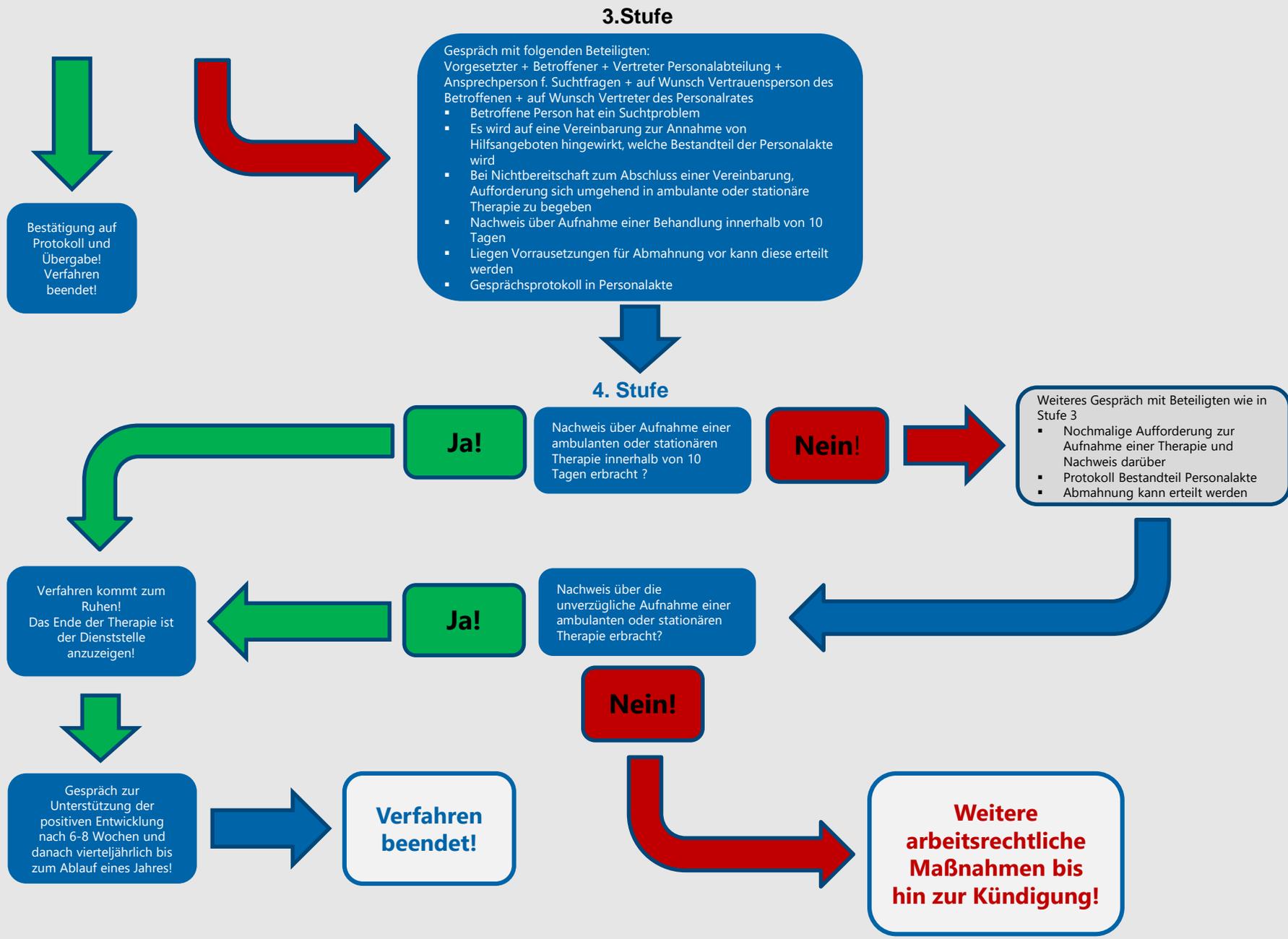
- Vorgesetzter spricht die weiteren Auffälligkeiten bzw. konkretes Fehlverhalten an
- Unterbreitung konkreter Hilfsangebote
- Aufforderung an Betroffenen zur unverzüglichen Annahme eines konkreten Hilfsangebotes
- Aufzeigen von arbeits-/dienstrechtlichen Konsequenzen bei unverändertem Verhalten
- Gesprächsprotokoll zur Personalakte
- Vereinbarung Folgegespräch nach ca. 8-12 Wochen

Nein!

Ja!
bzw. keine positiven Veränderungen

Bestätigung auf Protokoll und Übergabe! Verfahren beendet!





Ablaufschema gem. § 7 Dienstvereinbarung "Sucht"

Wiedereingliederung

Nach erfolgreicher Beendigung des Verfahrens:

- **Gespräche mit der betroffenen Person über Unterstützungsmöglichkeiten für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am Arbeitsplatz**
- **Beseitigung von rückfallfördernden Belastungen im Arbeitsumfeld**
- **Soweit erforderlich und möglich, Angebot eines anderen gleichwertigen Arbeitsplatzes**