

In der Fassung vom 17.02.2009

Zwischen

der Fachhochschule Hannover, vertreten durch das Präsidium, dieses vertreten durch den Hauptamtlichen Vizepräsidenten,

und

dem Personalrat der Fachhochschule Hannover, vertreten durch den Personalratsvorsitzenden

wird folgende Dienstvereinbarung geschlossen:

Dienstvereinbarung zur Prävention von Gesundheitsgefahren durch riskanten Suchtmittelkonsum sowie zur Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Der Geltungsbereich dieser Dienstvereinbarung umfasst den Bereich der Fachhochschule Hannover, einschließlich aller an diese angeschlossenen Einrichtungen.
- (2) Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fachhochschule Hannover.

§ 2 Zielsetzungen

- (1) Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,
 - suchtgefährdeten Beschäftigten frühzeitig und sachkundig Hilfe anzubieten;
 - die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern;
 - durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen;
 - Beschäftigte zu befähigen, bei Auffälligkeiten oder Suchtproblemen am Arbeitsplatz sachgerecht zu reagieren;
 - dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen;
 - Leistungseinbußen und Fehlzeiten zu vermeiden und die Arbeitssicherheit zu verbessern;
 - eigenverantwortliches Handeln der Beschäftigten in Verbindung mit Missbrauchs- und Suchtproblemen zu unterstützen;
 - betroffene Personen während und nach der ambulanten bzw. stationären Therapie zu begleiten und bei der Wiedereingliederung zu unterstützen;
 - die Suchtprävention als erstes Instrument eines dienststelleninternen Gesundheitsmanagements aufzubauen;
 - in der Dienststelle ein transparentes und einheitliches Handlungskonzept sicherzustellen.
- (2) Bei der Gestaltung von Maßnahmen der Suchtprävention sind die Zielsetzungen dieser Dienstvereinbarung zu beachten.
- (3) Es gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung für alle Beschäftigten der Dienststelle.

§ 3 Umgang mit Suchtmitteln

- (1) Im Rahmen des Suchtpräventionsprogramms sind geeignete Maßnahmen vorzusehen, um einen verantwortungsbewussten Umgang mit Alkohol, Medikamenten und Tabakwaren anzuregen. Die Beschäftigten sind auf die Gesundheits- und Unfallgefährdung durch stimmungs-, wahrnehmungs- und reaktionsverändernde Substanzen hinzuweisen.
- (2) Zur Förderung eines verantwortungsvollen Umgangs mit Alkohol und Tabak unterbleibt die Abgabe von alkoholischen Getränken und Tabakwaren in Kantinen oder Automaten.

- (3) Bezüglich des Rauchens von Tabak wird auf das Nds. Nichtraucherschutzgesetz vom 12. Juli 2007 hingewiesen.

§ 4 Soziale Beratung und Betreuung / Arbeitskreis Suchtprävention

(1) Soziale Beratung und Betreuung

- Die Hochschule benennt eine/n in der Suchtprävention und -hilfe tätige/n Berater/in oder Einrichtung (nachfolgend Suchtberatung genannt), welche/r für die Hochschule die betriebliche Suchtprävention und -hilfe durchführt.
- Die Suchtberatung arbeitet auf der Grundlage dieser Vereinbarung und der Rahmenempfehlung zur Suchtprävention und -hilfe in der niedersächsischen Landesverwaltung 2006 (Anlage I). Ihre Aufgabe umfasst die Prävention und Hilfe bei Suchtgefährdung und -erkrankung. Sie unterbreitet Hilfsangebote und gewährt Unterstützung. Nach dem Prinzip der Hilfe zur Selbsthilfe soll die betriebliche Hilfe die Eigenverantwortlichkeit von Betroffenen stärken. Therapeutische Maßnahmen gehören nicht zur betrieblichen Suchthilfe.
- Die Suchtberatung arbeitet in der individuellen Beratung unabhängig und fachlich weisungsfrei. Sie ist über alle im Rahmen ihrer Tätigkeit bekannt gewordenen Sachverhalte zur Verschwiegenheit verpflichtet. Gesetzliche Sonderregelungen bleiben unberührt.

(2) Arbeitskreis Suchtprävention

Innerhalb der Hochschule steht als begleitendes Gremium ein Arbeitskreis Suchtprävention zur Verfügung.

Dem Arbeitskreis gehören insbesondere an:

je ein Mitglied

- der Dienststellenleitung
- der Personalvertretung
- der Schwerbehindertenvertretung
- die Gleichstellungsbeauftragte

Bei Bedarf mit beratender Stimme:

- die Fachkraft für Arbeitssicherheit
- ein Mitglied der Personalabteilung
- die Suchtberatung

Der Arbeitskreis arbeitet nach den Grundsätzen dieser Vereinbarung, gibt sich eine eigene Geschäftsordnung, bestimmt einen hochschulinternen Ansprechpartner für Suchtfragen und koordiniert Maßnahmen zur Umsetzung und Weiterentwicklung. Der Arbeitskreis Suchtprävention tagt nach Bedarf, mindestens ein Mal pro Semester. Er wird vom Personalrat einberufen.

§ 5 Rahmenbedingungen / Prävention und Suchthilfe

Verbindliche Grundlage ist die Rahmenempfehlung zur Suchtprävention und Suchthilfe in der niedersächsischen Landesverwaltung (Anlage I). Die betriebliche Ausgestaltung dieser Rahmenempfehlung obliegt dem Arbeitskreis Suchtprävention.

§ 6 Vertraulichkeit / Tilgung

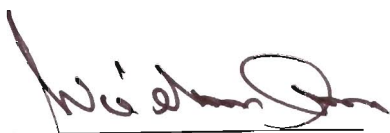
- (1) Vorgespräche, Notizen und Protokolle, die im Zusammenhang mit einer Suchtgefährdung oder -erkrankung eines oder einer Beschäftigten anfallen, sind vertraulich zu behandeln und vor unbefugtem Zugriff zu sichern.
- (2) Aufzeichnungen, die nicht in die Personalakte aufgenommen werden müssen (z.B. Notizen, die vor und aufgrund des ersten Gespräches im Stufenplan gefertigt worden sind), sind zwei Jahre nach einer erfolgreichen Rehabilitationsmaßnahme zu tilgen.

§ 7 Salvatorische Klausel / Kündigung

- (1) Sollten einzelne Punkte dieser Dienstvereinbarung ungültig sein, oder ihre Gültigkeit aufgrund neuer Gesetzgebung oder Rechtsprechung verlieren, so wird dadurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. An die Stelle der unwirksamen oder ungültigen Bestimmung soll diejenige wirksame und gültige Regelung treten, deren Wirkungen der Zielsetzung möglichst nahe kommen, die die Vertragsparteien mit der unwirksamen beziehungsweise ungültigen Bestimmung verfolgt haben.
- (2) Unter Angabe von Gründen können die Dienststellen einerseits und der Personalrat andererseits diese Dienstvereinbarung mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderjahres schriftlich kündigen. Sie gilt bis zum Abschluss einer neuen oder überarbeiteten Dienstvereinbarung weiter, längstens bis zu einem Jahr nach Wirksamwerden der Kündigung.


Hannover, den 17. Februar 2009

Für das Präsidium


Christoph Wiedemann
Hauptamtlicher Vizepräsident



Für den Personalrat


Kai-Uwe Kriewald
Vorsitzender