

DIENSTVEREINBARUNG

über den Umgang mit alkoholgefährdeten
und alkoholkranken, medikamenten- oder
drogenabhängigen Beschäftigten
(**DV Sucht**)

Dienstvereinbarung

zwischen der Otto-Friedrich Universität Bamberg
und
dem Personalrat der Otto-Friedrich Universität Bamberg

wird gem. Art. 73 in Verbindung mit Art. 75 Abs. 4 Nr. 8 Bayerisches Personalvertretungsgesetz (BayPVG) folgende Vereinbarung über den Umgang mit alkoholgefährdeten und alkoholkranken, medikamenten- oder drogenabhängigen Beschäftigten geschlossen (DV Sucht):

1. Vorbemerkung

Das Problem der Gefährdung durch Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmissbrauch wird unserer Gesellschaft zunehmend bewusster. Es besteht Einigkeit, dass die Bekämpfung des Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmissbrauchs ein wichtiges Anliegen ist.

Diese Dienstvereinbarung regelt die innerbetrieblichen Maßnahmen zur Vorbeugung gegen die Suchtgefahren und den innerbetrieblichen Umgang mit Problemen und Konflikten, die aus dem Gebrauch von Suchtmitteln entstehen. Suchtmittel im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Alkohol, missbräuchlich verwendete Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe.

2. Ziele

Ziele der Dienstvereinbarung sind,

- die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten oder wieder herzustellen,
- die Sicherheit an den Arbeitsplätzen zu erhöhen,
- dem Alkohol- und sonstigem Suchtmittelmissbrauch vorzubeugen und dessen Folgen entgegenzuwirken,
- den Gefährdeten und Abhängigen ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu unterbreiten,
- allen Beteiligten eine Richtlinie in die Hand zu geben,
- sowie eine Gleichbehandlung aller Beschäftigten sicherzustellen.

3. Arbeitskreis Suchthilfe/Suchtbeauftragte/r

Zur Erreichung dieser Ziele wird ein Arbeitskreis zur Suchthilfe an der Universität eingerichtet, dem Vertreterinnen/Vertreter aller Gruppen angehören. Der Arbeitskreis zur Suchthilfe wählt aus seinen Reihen eine/n Suchtbeauftragte/n. Zur Unterstützung des Arbeitskreises und der/des Suchtbeauftragten können auch auswärtige Fachkräfte hinzugezogen werden.

4. Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Universität Bamberg, auch wenn sie nicht Beschäftigte im Sinne des BayPVG sind.

5. Information

Die Beschäftigten sind fortlaufend, umfassend und systematisch darüber zu informieren, dass

- Suchtmittel wie Alkohol, missbräuchlich verwendete Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Stoffe die Menschen in ihrer Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen
- Suchtmittel auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden,
- der Missbrauch dieser Suchtmittel zu Abhängigkeitserkrankungen führen kann, aber auch an der Entstehung anderer Volkskrankheiten, wie z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs und Erkrankungen der Atemwege beteiligt ist.

6. Schulungsmaßnahmen

Alle mit der Personalführung betrauten Beschäftigten (Vorgesetzte) sowie Mitglieder der Personalvertretung, Sicherheitsbeauftragte und die Vertrauensperson der Schwerbehinderten sind von Fachkräften systematisch über den Suchtmittelmissbrauch, über seine Folgen (z. B. Abhängigkeit), über Formen süchtigen Verhaltens sowie über Möglichkeiten der Hilfestellung zu schulen.

Der Schulung von Vorgesetzten, die Gespräche mit Betroffenen zu führen haben und die bei vorbeugenden Maßnahmen und der Handhabung von Einzelfällen eine hohe Verantwortung tragen, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Führungskräfte und Mitglieder der Personalvertretung sind verpflichtet, an Schulungsmaßnahmen teilzunehmen.

Im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten werden hierzu Mittel zur Verfügung gestellt.

7. Maßnahmen und Hilfsangebote für Beschäftigte mit Suchtproblemen

7.1 Verfahrensschritte im Bereich der Dienststelle

Bestehen Hinweise, dass Beschäftigte Fehlverhalten und Defizite am Arbeitsplatz zeigen und/oder suchtmittelgefährdet erscheinen, ist die/der Vorgesetzte verpflichtet, zunächst ein vertrauliches Gespräch mit diesen zu führen.

Die/der Vorgesetzte legt gegebenenfalls die Verletzungen der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Verpflichtungen dar.

Die/der Vorgesetzte zeigt Wege und Hilfsmöglichkeiten auf und regt an, dass Betroffene sich an eine anonyme Beratungsstelle oder an andere entsprechende Einrichtungen wenden sollten. Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Aktennotiz gefertigt, sondern nur der Zeitpunkt des Gesprächs festgehalten.

Betroffenen werden in der Regel 4 Wochen Zeit eingeräumt, ihr Verhalten positiv zu ändern.

Bestehen Anhaltspunkte für eine Eigen- und/oder Fremdgefährdung, dann kann die Frist verkürzt werden oder direkt das Wiederholungsgespräch nach Ziffer 7.2 dieser Dienstvereinbarung stattfinden.

7.2 Wiederholungsgespräch, zweite Frist

Ist im Verhalten von Betroffenen innerhalb der gesetzten Frist keine Besserung erkennbar, so ist ein weiteres gemeinsames Gespräch zwischen der/dem Vorgesetzten und der/dem Betroffenen unter Beteiligung des von der Universität bestellten Suchtbeauftragten zu führen. Auf Wunsch der/des Betroffenen kann auch ein Mitglied des Personalrates daran teilnehmen. Dabei wird die/der Betroffene unter Hinweis auf das erste Gespräch nochmals eindringlich mit den festgestellten Tatsachen konfrontiert.

Es wird erneut auf die Behandlungs- und Beratungsmöglichkeiten hingewiesen. Gleichzeitig wird mitgeteilt, dass bei fortlaufender Auffälligkeit und Verletzung der arbeitsvertraglichen oder dienstlichen Verpflichtungen die weiteren Schritte dieser Dienstvereinbarung eingeleitet werden müssen.

Dieses Gespräch hat noch keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen.

Die/der Betroffene erhält in Abstimmung mit den zugezogenen beratenden Diensten eine erneute Frist (in der Regel 4 Wochen) zur positiven Änderung.

Über dieses zweite Gespräch wird vom Vorgesetzten eine Aktennotiz gefertigt, die beim Vorgesetzten verbleibt.

8. Einschaltung der Personalabteilung

8.1 Erweitertes Gespräch, Konsequenzen

Ändert sich das Verhalten der/des Beschäftigten innerhalb der nach Ziffer 7.2 festgesetzten Frist nicht, verständigt die/der Vorgesetzte die Personalabteilung und es wird ein erneutes Gespräch mit der/dem Betroffenen geführt.

An diesem Gespräch nehmen neben dem/der Betroffenen die/der Vorgesetzte, die Leitung der Personalabteilung, der Suchtbeauftragte und ein/e Vertreter/ in des Personalrats teil. Auf Wunsch der/des Betroffenen kann eine Person ihres/seines Vertrauens hinzugezogen werden.

Der/dem Betroffenen sind dabei erneut Hilfsangebote und Behandlungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Eine entsprechende schriftliche Information wird gegen Unterschrift ausgehändigt.

Die/der Betroffene hat der Personalabteilung unverzüglich eine Bescheinigung über das stattgefundene Beratungsgespräch in einer psychologischen Beratungs- und/oder Behandlungsstelle vorzulegen.

Ihr/ihm wird gleichzeitig angekündigt, dass bei mangelnder Mitwirkung oder Ablehnung der Hilfsangebote eine betriebsärztliche oder amtsärztliche Untersuchung durchgeführt werden muss. Bei diesem Gespräch wird zudem erneut deutlich gemacht, dass mit arbeits- und dienstrechtlichen Schritten im Sinne dieser Dienstvereinbarung zu rechnen ist.

Über dieses Gespräch ist ebenfalls eine Aktennotiz zu machen.

8.2 Ärztliche Untersuchung

Nimmt die/der Beschäftigte trotz der Gespräche keine Hilfe an, veranlasst die Dienststelle die notwendige betriebs- bzw. amtsärztliche Untersuchung. Die/der Beschäftigte ist darüber zu informieren.

8.3 Terminsetzung für Therapiemaßnahmen, Auflage

Bestätigt das Untersuchungsergebnis eine Suchtproblematik, werden die erforderlichen ärztlich vorgeschlagenen Therapiemaßnahmen vereinbart. Die Durchführung dieser Maßnahmen wird schriftlich mit angemessener Terminsetzung der/dem Beschäftigten zur Auflage gemacht.

In diesem Schreiben ist des weiteren darauf hinzuweisen, dass arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen eingeleitet werden, falls diese Auflage nicht erfüllt wird.

Die Leitung der Dienststelle wird hiervon benachrichtigt.

8.4 Letztes Gespräch, arbeitsrechtliche/dienstrechtliche Konsequenzen

Kommt die/der Beschäftigte der Auflage nach Ziffer 8.3. nicht innerhalb des gesetzten Termins nach, erfolgt durch die Personalstelle eine Abmahnung bzw. die Einleitung disziplinarrechtlicher Maßnahmen und es wird ein letztes Gespräch mit Beteiligung der/des Suchtbeauftragten geführt. Der/dem Betroffenen werden nochmals die Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt und es wird eine endgültige letzte Bedenkzeit von max. 1 Woche eingeräumt.

Für den Fall, dass nach Ablauf der 1-Wochen-Frist die/der Betroffene dieser letzten Aufforderung nicht nachkommt, erfolgt durch die Personalabteilung eine zweite Abmahnung bzw. die Fortführung der disziplinarrechtlichen Maßnahmen. Die angedrohten arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen (bis zur Entlassung bzw. Entfernung aus dem Dienst) werden bei weiterhin bestehendem Fehlverhalten nach einer Frist von maximal 1 Woche durchgeführt.

8.5 Durchführung von Therapiemaßnahmen

Bei Annahme der vorgeschlagenen Therapie überwacht die Personalabteilung und der Suchtbeauftragte deren Einleitung und Durchführung.

Hat die/der Betroffene den erfolgreichen Abschluss einer Therapie nachgewiesen, erfolgt durch die Personalabteilung die Aufforderung, durch Nachsorgemaßnahmen, wie z. B. den regelmäßigen Besuch von Selbsthilfegruppen, den Therapieerfolg zu sichern, sofern dies nach einem Gutachten der medizinischen und psychologischen Fachkräfte notwendig ist.

Die Erfüllung derartiger Auflagen sind von der/dem Betroffenen unaufgefordert nachzuweisen.

9. Wiedereingliederung

Abstinente lebende, ehemals suchtmittelabhängige Beschäftigte sind an ihrem Arbeitsplatz, insbesondere von den Dienststellenleitern/Vorgesetzten und dem/der Suchtbeauftragten zur Sicherung des Therapieerfolges und der Wiedereingliederung zu unterstützen.

10. Vernichtung von Aufzeichnungen, Personalakten

Bestätigen sich Hinweise auf eine Suchtmittelgefährdung nicht, sind sämtliche persönliche Aufzeichnungen sofort zu vernichten.

In den Verfahrensschritten bis Ziffer 8.1 sind bei erfolgreicher Therapie sämtliche Aufzeichnungen nach einem Jahr zu vernichten.

In den sonstigen Fällen ist der gesamte Vorgang aus der Personalakte zu entfernen und zu vernichten, wenn die/der Betroffene nachweislich über 4 Jahre abstinent bleibt bzw. keine Erkenntnisse im Sinne der Ziffer 7.2 vorliegen.

11. Rückfall

Fällt die/der Beschäftigte nach der Therapie erneut wegen Alkohol- und/oder sonstigen Suchtmittelmissbrauchs auf, wird entsprechend den Ziffern 8.1 ff. verfahren. Bei einem zweiten Rückfall wird nach der Ziffer 8.4 verfahren.

12. Schwerbehindertenvertretung

Wenn die/der suchtauffällige Beschäftigte behindert ist, wird die Schwerbehindertenvertretung in das Verfahren ab Ziffer 8.1 einbezogen.

13. Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit dem Tag der Unterzeichnung in Kraft, sie ist allen Beschäftigten unverzüglich auszuhändigen.

Bamberg, den 29.04.2004

gez.

Prof. Dr. Dr. G. Ruppert
Rektor

gez.

M. Petermann
Kanzlerin

gez.

Otto J. Band
Vorsitzender des Personalrats

