

Dienstvereinbarung zwischen Rektor/Kanzler und dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam zu Suchtmittel- und Alkoholmißbrauch

Vom 06. Januar 1997

I. Sinn und Zweck der Vereinbarung

Die Universität Potsdam trägt mit dieser Vereinbarung der Erkenntnis Rechnung, daß Suchtabhängigkeit Krankheit ist. Mit dieser Regelung soll das Bewußtsein gefördert werden, daß eine solche Abhängigkeit und auch der Mißbrauch bewußtseinsverändernder Mittel gesellschaftliche Ursachen und soziale Folgen hat, aber auch zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen für die Mitarbeiterin bzw. den Mitarbeiter führen kann.

Im Rahmen der Fürsorgepflicht führt die Universität Potsdam folgende Maßnahmen durch:

- sie weist Hilfsmöglichkeiten für Alkohol- und andere Suchtkranke nach;
- sie bietet Hilfe nach erfolgter ambulanter oder stationärer Therapie an.

Die Universität Potsdam trägt zur Aufklärung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren Vorgesetzten auf allen Ebenen bei, indem sie angemessene Schulungsangebote macht. Die Universität Potsdam erwartet von allen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, daß sie zur Erfüllung dieser Vereinbarung

- die Aufklärung annehmen und weitergeben,
- Kolleginnen und Kollegen nicht zum Suchtmittelkonsum anregen,
- die Gefahren des Suchtmittelmißbrauchs nicht verharmlosen.

II. Ziel der Vereinbarung

Die Vereinbarung soll dazu beitragen, folgende Ziele zu erreichen:

- das Verständnis für die besonderen Gefahren des Suchtmittelmißbrauchs am Arbeitsplatz zu entwickeln,
- durch Alkohol oder andere Suchtmittel gefährdeten oder davon abhängigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Hilfe anzubieten,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen hinsichtlich der erforderlichen bzw. vorgesehenen Maßnahmen zu sichern,
- Arbeitsbedingungen, die den Gebrauch und Mißbrauch von Suchtmitteln begünstigen können, zu verändern,
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen.

III. Aufklärung über Gefahren und Ursachen von Suchtverhalten

Die Beschäftigten der Universität Potsdam werden darüber aufgeklärt,

- daß Suchtstoffe wie Alkohol, Medikamente, Drogen und bestimmte Lösungsmittel die Menschen in ihrer Denk-, Gefühls-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen;

- daß die Suchtstoffe die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit und das Wohlbefinden anderer gefährden.

Die Aufklärung über Ursachen und Gefahren von Suchtverhalten wird von der Fachkraft für Arbeitssicherheit in Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten und der Arbeitsgruppe "Suchtgefahren" veranlaßt.

IV. Beratungsdienst

An der Universität Potsdam wird eine Arbeitsgruppe "Suchtgefahren" gebildet. Diese Arbeitsgruppe hat folgende Aufgaben:

- Suchtprävention bzw. Gefahrenvorbeugung (Aufklärung, Schulung),
- Ursachenforschung und Gefahrenvermeidung (Untersuchung der betrieblichen Bedingungen und der Struktur der Arbeitsplätze, ggf. Änderungsvorschläge),
- Nachsorge (Vorbereitung des Kollegiums bei Rückkehr eines therapierten Kollegen, ggf. Umsetzungsvorschläge).

Der Arbeitsgruppe gehören an:

- ein Vertreter aus dem Projekt Betriebliche Gesundheitsförderung,
- die Betriebsärztin,
- ein Vertreter des Gesamtpersonalrates,
- die Sicherheitsfachkraft,
- ehrenamtliche betriebliche Suchthelfer,
- ein durch die Dienststelle zu bestimmendes Mitglied des Personaldezernates.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind durch geeignete Fortbildungsmaßnahmen für ihre Tätigkeit zu qualifizieren. Die Tätigkeit als Suchthelfer ist Bestandteil der Dienstaufgaben. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe sind über die vertraulichen Informationen, die sie erhalten, zum Schweigen verpflichtet.

V. Maßnahmen bei Suchtauffälligkeiten

1. Entsteht bei Vorgesetzten der Eindruck, daß Beschäftigte ein Suchtproblem haben und sie deswegen ihren arbeitsvertraglichen Verpflichtungen nicht mehr nachkommen können, haben die jeweiligen Vorgesetzten mit den Betroffenen ein vertrauliches Gespräch zu führen. An dem Gespräch nimmt ein Mitglied des zuständigen Personalrates oder eine andere Person des Vertrauens teil, sofern es der Betroffene wünscht. Dem Betroffenen werden die arbeitsvertraglichen Verletzungen dargelegt. Ebenfalls soll dann dem Betroffenen vor Augen geführt werden, daß eine Suchtproblematik vorhanden ist und daß bei der Bekämpfung dieser Sucht arbeitgeberseitige Hilfe in Anspruch genommen werden kann.

Der Anlaß für ein solches Gespräch ist gegeben, wenn mehrfach infolge des Genusses von Suchtmitteln der Betroffene

- a) teilweise oder völlig außerstande ist, die für sein Arbeitsgebiet erforderlichen Leistungen zu erbringen,
- b) dienstunfähig wird,
- c) den Arbeitsfrieden stört
- d) durch sein Verhalten Unfälle verursacht oder Gefahren nicht beurteilen kann
oder
- e) häufige Einzelfehlzeiten, insbesondere nach Wochenenden und Feiertagen, hat.

2. Bei erneuten suchtmittelbedingten Verletzungen arbeitsvertraglicher Pflichten findet ein zweites Gespräch statt. An diesem Gespräch nehmen neben dem jeweiligen Vorgesetzten auch ein Vertreter des Personaldezernates, ein Vertreter des zuständigen Personalrates sowie der Leiter des jeweiligen Arbeitsbereiches teil. Ziel des Gespräches ist es, dem Betroffenen die - sollte sich sein Verhalten nicht ändern - zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen konkret aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren, ggff. auch Änderung der Arbeitsbedingungen. Dem Betroffenen wird empfohlen, die Arbeitsgruppe "Suchtgefahren" zu konsultieren. Zu diesem Gespräch ist die Betriebsärztin hinzuzuziehen. In diesem Gespräch kann nach Abwägung der Umstände dem Betroffenen eine Ermahnung ausgesprochen werden, die aktenkundig gemacht wird.

3. Bestehen die dienstlichen Beeinträchtigungen durch den Betroffenen auch nach dem zweiten Gespräch fort, wird ein Gespräch in der Personalabteilung geführt. Dieses Gespräch soll den Betroffenen verpflichten, sich von der Betriebsärztin, einem Suchthelfer oder einer Institution außerhalb der Hochschule beraten zu lassen. Mit dem Betroffenen ist schriftlich zu vereinbaren, eines der Hilfsangebote innerhalb von drei Wochen wahrzunehmen. In der Regel ist von einer Abmahnung abzusehen, wenn eine schriftliche Vereinbarung zustande kommt.

4. Im Wiederholungsfall kann eine Abmahnung erteilt werden, verbunden mit der Auflage eine Therapie durchzuführen.

5. Bei unverändertem Sachverhalt wird - nach vorheriger Konsultation der Betriebsärztin - die Kündigung ausgesprochen. Die Dienststelle sagt zu, daß nach einer erfolgreich durchgeführten Therapie die Möglichkeit einer Wiedereinstellung geprüft wird.

VI. Wiedereingliederung

Der Wiedereingliederung geht ein Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz voraus. Vor der Arbeitsaufnahme nach einer Therapie werden die Mitarbeiter im näheren Arbeitsbereich des Betroffenen mit dessen Einverständnis vertraulich auf das Suchtproblem hingewiesen, um einen Rückfall verhindern zu helfen und die Wiedereingliederung zu erleichtern. Zur Wiedereingliederung gehört auch, daß der Hinweis auf die Erkrankung infolge Suchtmittelabhängigkeit binnen eines Jahres aus der Personalakte entfernt wird.

VII. Rückfälligkeit

Bei einem Rückfall des Mitarbeiters wird das in dieser Vereinbarung beschriebenen Verfahren beginnend mit Stufe V, 3. erneut durchgeführt.

VIII. Laufzeit

Diese Dienstvereinbarung tritt am 06.01.1997 für die Dauer von zwei Jahren in Kraft. Sie verlängert sich um weitere zwei Jahre, wenn sie nicht von einer der Vertragsparteien mit einer Frist von drei Monaten vor Beendigung der jeweiligen Laufzeit gekündigt wird. Bei Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen.

IX Schlußbestimmung

Die Rechte der Personalräte nach dem PersVG Bbg werden von dieser Vereinbarung nicht berührt.

Rektor

Kanzler

Gesamtpersonalrat

Potsdam, den 06.01.1997