

Dienstvereinbarung

„Hilfe für suchtmittelkranke oder -gefährdete Mitarbeiter“

zwischen der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer,
vertreten durch ihren Rektor, Herrn Univ.-Prof. Dr. Karl-Peter Sommermann,

und

dem Personalrat der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer,
vertreten durch seinen Vorsitzenden, Herrn Diplom-Ökonom Andreas Eichinger.

Gliederung

- I. Geltungsbereich
- II. Ziel der Dienstvereinbarung
- III. Gebrauch von Suchtmitteln
- IV. Aufklärung
- V. Schulungsmaßnahmen
- VI. Beseitigung von Ursachen, die zum Missbrauch von Suchtmitteln Anlass geben
- VII. Maßnahmen und Hilfsangebote für Gefährdete und Abhängige
- VIII. Wiedereingliederung
- IX. Rückfall
- X. Wiedereinstellung
- XI. Verschwiegenheitspflicht
- XII. Beilegung von Streitigkeiten
- XIII. Geltungsdauer

Hinweis:

Zur besseren Lesbarkeit wird nachfolgend auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet.

I. Geltungsbereich

Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten gemäß § 4 LPersVG einschließlich der Auszubildenden und Praktikanten der Deutschen Hochschule für Verwaltungswissenschaften Speyer.

II. Ziel der Dienstvereinbarung

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten bzw. wiederherzustellen, den Suchtmittelmissbrauch einzuschränken, die Arbeitssicherheit zu erhöhen und den Abhängigkeitskranken und -gefährdeten ein rechtzeitiges Hilfsangebot zu machen.

Diese Dienstvereinbarung soll die Gleichbehandlung aller Betroffenen gewährleisten und allen Beteiligten eine nachvollziehbare und verständliche Richtlinie bieten.

III. Gebrauch von Suchtmitteln

Beschäftigte dürfen sich durch den Gebrauch von alkoholischen Getränken nicht in einen Zustand versetzen, in dem die Leistungsfähigkeit oder gar die Arbeitssicherheit beeinträchtigt wird (auf die Unfallverhütungsvorschriften wird verwiesen). Medikamente mit Suchtpotenz – hierzu gehören auch Schlaf- und Beruhigungsmittel sowie bestimmte Schmerz- und Aufputzmittel – sind nur auf ärztliche Verordnung und streng nach ärztlicher Anordnung einzunehmen.

Die Einnahme illegaler Suchtmittel ist generell untersagt.

IV. Aufklärung

Die Beschäftigten werden über die Wirkung und Gefahren von Suchtmitteln sowie über die Hilfen bei Suchtgefährdung und Suchtkrankheit aufgeklärt. Dabei wird u.a. darauf hingewiesen,

- dass Suchtmittel wie Alkohol und Drogen sowie Medikamente mit Suchtpotenz Menschen in ihrer Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- dass durch die Einnahme von Suchtmitteln nicht nur der Betroffene gefährdet wird, sondern auch die Gesundheit, das Wohlbefinden und die Sicherheit anderer Menschen,
- dass der Missbrauch dieser Suchtmittel zu folgenschweren Abhängigkeitserkrankungen führen kann,
- dass durch die Einnahme von Suchtmitteln auch die Entstehung anderer Krankheiten, wie z.B. Leber-, Hirn-, Herz-, Kreislauf-, Krebs- und Atemwegserkrankungen gefördert werden,
- dass es neben den stoffgebundenen Suchtkrankheiten auch andere Krankheiten und Verhaltensstörungen mit Suchtcharakter gibt, wie z.B. pathologisches Glücksspiel, Essstörungen (wie die Ess-Brech-Sucht und Magersucht),
- dass es sich dabei um schwere Störungen handelt, die dringend ärztlicher und psychotherapeutischer Behandlung bedürfen.

V. Schulungsmaßnahmen

Alle an verantwortlicher Stelle tätigen Führungskräfte oder ihnen Gleichgestellte sowie Mitglieder des Personalrates, Gleichstellungsbeauftragte, Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten, Jugendvertreter und Sicherheitsbeauftragte werden über den Suchtmittelmissbrauch und dessen Folgen, über Formen süchtigen Verhaltens und über den Umfang mit Abhängigen geschult. Der Schulung von Führungskräften, die die Gespräche mit den Betroffenen zu führen haben, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

VI. Beseitigung von Ursachen, die zum Missbrauch von Suchtmitteln Anlass geben

Fällt bei bestimmten Beschäftigungsgruppen verstärkter Missbrauch von Suchtmitteln auf, so wird gemeinsam mit den Betroffenen überprüft, ob bestimmte Ursachen (z.B. schlechte Arbeitsbedingungen, schlechtes Arbeitsklima, „traditionelle Trinksitten“) dafür verantwortlich sind, mit dem Ziel, diese Ursachen zu beseitigen.

VII. Maßnahmen und Hilfsangebote für Gefährdete und Abhängige

a. Erstes Konfliktgespräch

Fällt ein Mitarbeiter wegen Unregelmäßigkeiten bei der Dienstausbübung auf und entsteht der Eindruck, dass eine Suchtgefährdung bzw. -erkrankung vorliegt, so führt der unmittelbar Vorgesetzte mit dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch und informiert den Leiter des Servicebereichs Personal über die Einleitung des Stufenverfahrens.

In diesem Gespräch werden dem Betroffenen die Unregelmäßigkeiten aufgrund nachweisbarer Tatsachen aufgezeigt; die Führungskraft äußert ihren Verdacht auf das Vorliegen einer Suchtge-

fähdung oder -erkrankung. Typische Auffälligkeiten bei Suchtkrankheiten sind z.B. Unpünktlichkeit, häufige Kurzfehlzeiten, unentschuldigtes Fehlen, Unzuverlässigkeit, Störung des Arbeitsfriedens, starke Leistungsschwankungen usw. Der Betroffene erhält im Hinblick auf die vermutete Suchterkrankung geeignetes Informationsmaterial, insbesondere Literatur zur Selbsteinschätzung und den Hinweis auf die örtlichen Suchtberatungsstellen.

Das Gespräch hat keine arbeits- oder dienstrechtlichen Konsequenzen. Über das Gespräch wird ein Protokoll mit Zielvereinbarung angefertigt. Die Gesprächsteilnehmer erhalten jeweils eine Ausfertigung. Das Protokoll ist nach einem Jahr zu vernichten, wenn das Verfahren nicht fortgesetzt wird und kommt erst bei Fortführung des Verfahrens unter Beachtung der tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften in die Personalakte. Näheres regelt f.

b. Zweites Konfliktgespräch

Ist im Verhalten des Betroffenen frühestens nach drei Monaten, längstens nach einem Jahr, keine Änderung festzustellen, so führt der unmittelbar Vorgesetzte gemeinsam mit dem Leiter des Servicebereichs Personal das zweite Konfliktgespräch. Sollte der unmittelbar Vorgesetzte die frühere Fortführung des Verfahrens für erforderlich halten, ist das zweite Gespräch früher zu führen.

In diesem Gespräch werden dem Betroffenen nochmals seine dienstlichen Auffälligkeiten vorgelesen, und es werden alle in Frage kommenden betrieblichen und außerbetrieblichen Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt. Der Betroffene wird verpflichtet, die örtliche Suchtberatungsstelle aufzusuchen und gegebenenfalls eine Selbsthilfegruppe zu besuchen. Ein schriftlicher Nachweis hierüber ist dem Leiter des Servicebereichs Personal vorzulegen. Der Betroffene wird auf die arbeits- bzw. dienstrechtlichen Konsequenzen hingewiesen, die bei Fortsetzung seines Verhaltens drohen und die er durch eine positive Verhaltensänderung abwenden kann.

Eventuelle weitere suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Mitarbeiters sind von dem Vorgesetzten in der Zeit nach dem zweiten Gespräch schriftlich festzuhalten (Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens). Weitere arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen hat das zweite Gespräch nicht.

Über das Gespräch wird ein Protokoll mit Zielvereinbarung angefertigt. Die Gesprächsteilnehmer erhalten jeweils eine Ausfertigung. Das Protokoll ist nach einem Jahr zu vernichten, wenn das Verfahren nicht fortgesetzt wird und kommt erst bei Fortführung des Verfahrens unter Beachtung der tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften in die Personalakte. Näheres regelt f.

c. Drittes Konfliktgespräch

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen innerhalb von drei Monaten nicht, wird ein weiteres Konfliktgespräch mit ihm geführt. An diesem Gespräch nehmen teil:

- der unmittelbar Vorgesetzte,
- ein Vertreter der Dienststellenleitung,
- ein Vertreter des Personalrats sowie
- der Betriebsarzt oder ein Suchtkrankenhelfer.

In diesem Gespräch wird der Betroffene verpflichtet, sich unverzüglich einer Selbsthilfegruppe anzuschließen und eine örtliche Suchtberatungsstelle aufzusuchen. Über die Erfüllung dieser Auflage ist ein schriftlicher Nachweis an den Vertreter der Dienststellenleitung zu liefern. Eine

Abmahnung wird angekündigt. Bei beamteten Mitarbeitern wird auf mögliche disziplinarische Maßnahmen hingewiesen.

Über das Gespräch wird ein Protokoll mit Zielvereinbarung angefertigt. Die Gesprächsteilnehmer erhalten jeweils eine Ausfertigung. Das Protokoll ist nach einem Jahr zu vernichten, wenn das Verfahren nicht fortgesetzt wird und kommt erst bei Fortführung des Verfahrens unter Beachtung der tarifvertraglichen und gesetzlichen Vorschriften in die Personalakte. Näheres regelt f.

d. Viertes Konfliktgespräch

Ändert sich das Verhalten des Betroffenen innerhalb von drei Monaten nach dem dritten Konfliktgespräch nicht, wird ein weiteres Konfliktgespräch mit ihm geführt. Der Teilnehmerkreis ist derselbe wie beim dritten Konfliktgespräch.

Der Betroffene erhält eine schriftliche Abmahnung mit der Androhung der Kündigung bzw. einen Verweis mit der Androhung weiterer disziplinarischer Maßnahmen. Außerdem wird die Annahme des Hilfsangebots schriftlich zur Auflage gemacht. Dem Betroffenen wird eine Woche Zeit gegeben, das Hilfsangebot anzunehmen. Über das Gespräch ist ein Protokoll zu fertigen und zusammen mit den bisher gefertigten Protokollen der Personalakte beizufügen.

Ist der Betroffene zur Verhaltensänderung bereit und nimmt er das Hilfsangebot an, ohne rückfällig zu werden, so kommt das Verfahren zum Ruhen. Es wird eingestellt, wenn der Betroffene den Dienst ein Jahr lang ohne Unregelmäßigkeiten versieht.

e. Fünftes Konfliktgespräch

Ist bei dem Betroffenen nach den vorausgegangenen Maßnahmen keine positive Veränderung festzustellen oder hält er die erteilten Auflagen nicht ein, so findet ein fünftes Konfliktgespräch statt. Der Teilnehmerkreis ist derselbe wie beim dritten Konfliktgespräch. Die Dienststellenleitung entscheidet über weitere arbeits- bzw. dienstrechtliche Schritte. Die vorgegebenen Auflagen sind umgehend zu erfüllen. Es ist ein Protokoll anzufertigen und zur Personalakte zu nehmen.

f. Behandlung der Unterlagen

Alle Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Abhängigkeit angefallen sind, werden in einer Nebenakte zur Personalakte geführt. Im Falle einer Abmahnung werden sie Bestandteil der Personalakte. Für Beamte gelten je nach Maßnahme die gesetzlichen Bestimmungen; bei Beschäftigten werden die Unterlagen mit Einstellung des Verfahrens vernichtet, im Falle einer Abmahnung, die keine Kündigung nach sich zieht, nach Ablauf von zwei Jahren.

g. Abweichende Verfahrensweise

Auf Wunsch des Betroffenen können weitere Personen – z.B. die Vertrauensperson der Schwerbehinderten, die Gleichstellungsbeauftragte, Angehörige oder eine Vertrauensperson seiner Wahl – herangezogen werden.

Eine Verfahrensweise, die von der unter a. bis e. geschilderten Verfahrensweise abweicht, ist nach Absprache mit dem jeweils zuständigen Personalrat möglich.

VIII. Wiedereingliederung

Auf Wunsch werden abstinent lebende Mitarbeiter – nach regulär abgeschlossener Akut-/Entwöhnungsbehandlung – durch Wiedereingliederungsgespräche mit Vorgesetzten und auf Wunsch des Betroffenen mit Betriebsarzt bzw. Suchtkrankenhelfer unterstützt.

IX. Rückfall

Bei Rückfall nach einer Akut-/Entwöhnungsbehandlung oder trotz Besuchs einer Selbsthilfegruppe beginnt das Verfahren bei c. Das weitere Vorgehen orientiert sich an den Stufen c. bis e. des Abschnitts „Maßnahmen und Hilfsangebote für Gefährdete und Abhängige“.

X. Wiedereinstellung

Wurde das Dienst-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis wegen der Abhängigkeit durch Entlassung bzw. Kündigung seitens des Arbeitgebers beendet, verbleiben die Unterlagen, die im Zusammenhang mit der Abhängigkeit angefallen sind, zunächst in der Personalakte. Erfolgt bei andauernder Suchtmittelabstinenz eine Wiedereinstellung, sind die noch vorhandenen Unterlagen zwei Jahre nach Wiedereinstellung zu vernichten. Der Mitarbeiter muss mit der Vernichtung einverstanden sein. Aus dienst- und tarifrechtlichen Gründen (z.B. Berücksichtigung von Vorzeiten) muss die Entlassungsverfügung bzw. das Kündigungsschreiben jedoch auf Dauer in der Personalakte verbleiben.

XI. Verschwiegenheitspflicht

Alle am Verfahren Beteiligten sind über die ihnen bekannt gewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten von Suchtkranken zur Verschwiegenheit verpflichtet.

XII. Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen Dienststellenleiter und Personalrat über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle gemäß LPersVG.

XIII. Geltungsdauer

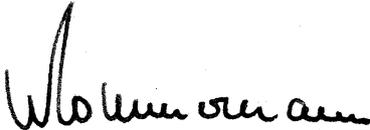
Diese Vereinbarung tritt am 15. Oktober 2007 in Kraft.

Sie kann von jeder Partei mit einer Frist von sechs Monaten bis zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Die Kündigung bedarf der schriftlichen Form.

Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Speyer, den 15. Oktober 2007

Für die Dienststelle



Univ.-Prof. Dr. Karl-Peter Sommermann
Rektor

Für den Personalrat



Andreas Eichinger
Vorsitzender