

Dienstvereinbarung über Hilfe für Suchtkranke

Dienstvereinbarung über Hilfe für Suchtkranke

zwischen

der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal,
vertreten durch den Kanzler
und

dem Personalrat der nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Bergischen Universität -
Gesamthochschule Wuppertal
gem. § 70 LPVG
vertreten durch den Vorsitzenden

Präambel

Der Kanzler der BUGH und der Personalrat haben diese Dienstvereinbarung über Verhaltensregelungen beim Umgang mit Suchtkranken abgeschlossen. Die nachfolgenden Hinweise sind als allgemeine Orientierung bei der Anwendung der Dienstvereinbarung gedacht.

Suchtmittel sind Stoffe wie z. B. Alkohol, Medikamente oder andere psychotrope Substanzen.

Sucht ist eine Krankheit, die

- tödlich verlaufen kann, wenn sie nicht behandelt wird,
- den Kranken sein ganzes weiteres Leben latent begleiten wird,
- bei richtigem Verhalten aber gestoppt und in ihren Auswirkungen zeitweilig oder dauernd behoben werden kann.

Sucht bedroht jeden, es gibt keine ausgenommene Personengruppe.

§ 1

Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle nichtwissenschaftlich Beschäftigten der Bergischen Universität - Gesamthochschule Wuppertal.

§ 2

Ziel der Dienstvereinbarung

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es, die Arbeitssicherheit zu erhöhen, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten, den Suchtmittelmissbrauch zu verhindern, den Gefährdeten und den abhängigen Kranken rechtzeitig ein Hilfsangebot zu unterbreiten.

Diese Dienstvereinbarung sichert die Gleichbehandlung aller Betroffenen und will allen Beteiligten eine durchschaubare Richtlinie an die Hand geben.

§ 3

Konsum von Suchtmitteln

Mitarbeiter^[1] dürfen sich durch den Gebrauch von Suchtmitteln nicht in einen Zustand versetzen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können, dienstliche Belange oder ihre Leistungsfähigkeit beeinträchtigen. Der Konsum von Suchtmitteln während der Arbeitszeit ist verboten.

§ 4

Aufklärung

Es wird langfristig, umfassend und systematisch aufgeklärt darüber,

- dass Suchtmittel jeden Menschen in seiner Denk-, Reaktions- und Leistungsfähigkeit beeinträchtigen,
- dass Suchtmittel die eigene Gesundheit, aber auch die Sicherheit anderer gefährden,
- dass Suchtmittelabhängigkeit eine Krankheit ist.

Die Hausmitteilungen, die PR-Infos, Flugblätter, Broschüren, der Einsatz von Filmen sind u. a. Möglichkeiten für die Aufklärungsarbeit.

§ 5

Schulungsmaßnahmen

Alle Beteiligten in Vorgesetztenfunktion, der Personalrat, die Jugend- und Auszubildendenvertretung, die Schwerbehindertenvertretung und die Sicherheitsbeauftragten werden systematisch über die Erkennung und Gefahren der Krankheit "Suchtmittelabhängigkeit" geschult. Der Schulung der Vorgesetzten, die die Gespräche mit den Betroffenen zu führen haben, kommt dabei eine besondere Bedeutung zu.

§ 6

Maßnahmen und Hilfsangebote

6.1 Beobachten Vorgesetzte, dass bei Mitarbeitern am Arbeitsplatz Probleme im Zusammenhang mit Suchtmitteln auftreten, so führen sie ein vertrauliches Gespräch mit dem Betroffenen. In diesem Gespräch sind das Verhalten des Mitarbeiters zur Sprache zu bringen und Wege zur Hilfe aufzuzeigen. Gleichzeitig teilen die Vorgesetzten mit, dass bei fortwährendem Suchtmittelmissbrauch das Personaldezernat eingeschaltet wird. Betroffenen werden Adressen der örtlichen Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen ausgehändigt.

6.2 Nach zwei Monaten folgt ein weiteres Gespräch zwischen dem Vorgesetzten und dem Betroffenen. In diesem Gespräch werden die Veränderungen und das Verhalten des Betroffenen thematisiert. Ist im Verhalten nach mindestens sechs Wochen und längstens zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, so folgt unverzüglich ein Gespräch, an dem der Vorgesetzte und - auf Wunsch des Betroffenen - eine Person seines Vertrauens beteiligt sind. Es werden konkrete Hilfsangebote und Konsequenzen weiteren Suchtmittelmissbrauchs und dadurch bedingten Fehlverhaltens aufgezeigt. Über dieses Gespräch wird eine Aktennotiz gefertigt, die dem Betroffenen und dem Dezernenten, Dekan

oder Leiter der ZE ausgehändigt wird. Dem Betroffenen werden erneut die Adressen der örtlichen Selbsthilfegruppen, Beratungsstellen und Fachkliniken ausgehändigt.

6.3 Ist im Verhalten des Betroffenen nach weiteren mindestens sechs Wochen und längstens zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung des Dezernenten, Dekan oder Leiter der ZE bei ihm ein Gespräch statt. Hieran nehmen der Betroffene, der Dezernent, Dekan oder Leiter der ZE, der Vorgesetzte, je ein Vertreter des Personaldezernates und des Personalrates und ggf. die Schwerbehindertenvertretung teil. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen und erhält dazu eine Bedenkzeit von 14 Tagen. Im Gespräch kündigt das Personaldezernat an, dass bei Ablehnung und/oder bei weiterem Fehlverhalten arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen (Umsetzung auf einen Arbeitsplatz minderer Qualität und minderer Vergütung/Entlohnung) gezogen werden. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, nach spätestens 15 Tagen einen schriftlichen Nachweis über eine Kontaktaufnahme zu einem Hilfsangebot vorzulegen. Über das Gespräch fertigt der Dezernent, Dekan oder Leiter der ZE eine Niederschrift an, die den dienstlich Beteiligten ausgehändigt wird.

6.4 Ist in dem Verhalten des Betroffenen nach wiederum mindestens sechs Wochen und längstens zwei Monaten keine positive Veränderung festzustellen, oder kann der Betroffene nach 15 Tagen den geforderten Nachweis nach 6.3 nicht erbringen, führt das Personaldezernat unverzüglich mit ihm ein Gespräch unter Beteiligung des Personalrates und ggf. der Schwerbehindertenvertretung. Bei Arbeitern und Angestellten wird die Kündigung angedroht, eine schriftliche Abmahnung wird erteilt, bei Beamten die Einleitung des Disziplinarverfahrens. Der Betroffene wird aufgefordert, unverzüglich ein Hilfs- oder Beratungsangebot und ggf. eine Entwöhnungsbehandlung anzunehmen und sein Verhalten am Arbeitsplatz sofort zu verändern.

6.5 Stellt der Dezernent, Dekan oder Leiter der ZE nach längstens zwei weiteren Monaten fest, dass alle bisherigen Maßnahmen ohne Erfolg geblieben sind, so benachrichtigt er das Personaldezernat. Das Personaldezernat unterrichtet den Personalrat und überprüft die Einleitung von Maßnahmen nach 6.4.

6.6 Tritt im Verhalten des Betroffenen eine positive Veränderung ein, wird das Verfahren ausgesetzt. Das weitere Vorgehen/Wiedereinstieg in die Dienstvereinbarung ergibt sich aus dem Zeitpunkt der Verhaltensänderung/Aussetzung des Verfahrens. Daraus ergibt sich gemäß Absatz § 6.1 eine Bewährungszeit von sechs Monaten, gemäß § 6.2 und § 6.3 verlängern sich die Bewährungsfristen auf bis zu 12 Monaten, die Bewährungsfrist gemäß § 6.4 auf bis zu 18 Monaten.

Bei erneutem sucht- bzw. konsumbedingtem Fehlverhalten innerhalb dieser Fristen wird das Verfahren weitergeführt.

§ 7

Vorgehen bei Rückfall

Fällt der Mitarbeiter am Arbeitsplatz wieder wegen Suchtmittelmissbrauchs auf, wird unter Beteiligung der in § 6.3 genannten Personen ein Gespräch mit ihm geführt mit dem Ziel, ihn zu erneuter Entwöhnungsbehandlung zu bewegen. Dem Mitarbeiter werden in einer schriftlichen Abmahnung durch das Personaldezernat arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen angedroht mit dem Hinweis, dass er bisher nicht genug zur Entwöhnungsbehandlung beigetragen habe. Im weiteren wird nach § 6.4 ff. vorgegangen.

§ 8

Rücknahme arbeits- und disziplinarrechtlicher Maßnahmen bei Bewährung

8.1 Wurde ein Mitarbeiter infolge einer Suchterkrankung herabgruppiert oder wurden ihm Zulagen oder Zuschläge gekürzt bzw. entzogen, so soll er, sofern tarifliche oder personalwirtschaftliche Belange nicht entgegenstehen, wieder höhergruppiert werden bzw. die ursprünglich gewährten Zulagen oder Zuschläge wieder erhalten, wenn er sich nach erfolgreich abgeschlossener Entwöhnungsbehandlung oder bei Nachweis abstinenter Lebensweise über einen angemessenen Zeitraum bewährt hat. Der angemessene Zeitraum soll 3 Jahre nicht unterschreiten und darf 4 Jahre nicht überschreiten. Wurde der Mitarbeiter infolge seiner Suchterkrankung umgesetzt und entfiel damit eine ursprünglich mögliche Höhergruppierung oder ein Bewährungsaufstieg, soll er nach einer Bewährungszeit gemäß Satz 1 und 2 und bei entsprechenden personalwirtschaftlichen Möglichkeiten wieder in eine höherbewertete Stelle umgesetzt werden. Die Vorschriften der Disziplinarordnung NW bleiben von dieser Regelung unberührt.

8.2 Bewirbt sich ein entlassener Mitarbeiter nach erfolgreich abgeschlossener Entwöhnungsbehandlung oder bei Nachweis abstinenter Lebensweise um Wiedereinstellung, so wird seine Bewerbung wie eine hausinterne Bewerbung berücksichtigt.

§ 9

Personalakten

Der gesamte Schriftwechsel, der im Zusammenhang mit der Suchterkrankung eines Mitarbeiters anfällt, unterliegt den Regeln über die Führung von Personalakten und wird nicht in der Hauptakte geführt.

§ 10

Beilegung von Streitigkeiten

Wird zwischen dem Kanzler und dem Personalrat über die Auslegung und Anwendung dieser Dienstvereinbarung keine Einigung erzielt, entscheidet die Einigungsstelle nach dem Landespersonalvertretungsgesetz.

§ 11

Inkrafttreten

Diese Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.03.1999 in Kraft.

Sie kann mit einer Frist von 9 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Die Nachwirkung der Dienstvereinbarung wird ausgeschlossen.

Wuppertal, den

Der Kanzler

Der Vorsitzende

Fußnote:

1. Hier, wie im folgenden sind die Bezeichnungen Mitarbeiter, Betroffener, Dezernent, Dekan, Leiter der ZE, Vorgesetzter durchgehend geschlechtsneutral zu verstehen.