

Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtproblemen zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat der Johann Wolfgang Goethe-Universität

1. Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt, die in einem Dienst-, Beschäftigungs-, Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis stehen, soweit sie dem Geltungsbereich des Hessischen Personalvertretungsgesetzes unterliegen.

2. Zielsetzung

Ziel der Vereinbarung ist,

1. frühzeitig Hilfsangebote für Suchtgefährdete und Süchtige verbindlich bereitzustellen;
2. den Betroffenen ihre Arbeitsplätze zu erhalten;
3. die Arbeitssicherheit und einen geordneten Dienstbetrieb zu gewährleisten;
4. besonderes Verständnis für die Problematik des Suchtmittelmissbrauchs zu vermitteln und durch Schulungsmaßnahmen den Kenntnisstand der Bediensteten im Umgang mit Suchtproblemen zu erhöhen;
5. sicherzustellen, dass alle Beschäftigten über Kontaktstellen für Suchgefährdete informiert werden und somit in der Lage sind, sich jederzeit mit diesen in Verbindung zu setzen;
6. alle Vorgesetzten und an verantwortlicher Stelle tätigen Beschäftigten systematisch über Alkohol- und sonstigen Suchtmittelmissbrauch und über deren Folgen sowie Formen süchtigen Verhaltens zu schulen. Die Teilnahme an den von der Dienststelle hierzu angebotenen Veranstaltungen ist verbindlich.

3. Beratung in Suchtangelegenheiten

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Johann Wolfgang Goethe-Universität stehen zur Beratung bei Suchtproblemen Suchtkrankenhelfer des Personalrats, der Dienststelle/Personalabteilung und eine Personalberatungsstelle zur Verfügung.

Alle in diesem Zusammenhang geführten Gespräche unterliegen der Schweigepflicht.

Suchtkrankenhelferinnen und Suchtkrankenhelfer nehmen ihre Aufgabe als Dienstaufgabe wahr. Sofern es ihre Aufgabe erfordert, werden sie von der Arbeit freigestellt. Sie dürfen in der Erfüllung ihrer Aufgaben nicht behindert oder benachteiligt werden.

**Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtproblemen
zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat
der Johann Wolfgang Goethe-Universität**

4. Arbeitskreis

Es wird ein Arbeitskreis gegründet, der die Einhaltung dieser Dienstvereinbarung sicherstellen soll. Dem Arbeitskreis gehören an:

- der/die Leiter/in bzw. deren/dessen Vertreter/in in der Personalabteilung
- der/die Suchtkrankenhelfer/in
- der/die Vertreter/in der psychotherapeutischen Beratungsstelle
- der/die Vertreter/in der innerbetrieblichen Weiterbildung
- der/die externe Suchtberater/in
- der/die Vertreter/in des Personalrats

5. Stufenplan

1. Gespräch

Entsteht der Eindruck, dass bei einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter eine Gefährdung durch Alkohol oder sonstige Suchtmittel gegeben ist oder bereits eine Abhängigkeit besteht, so führt die oder der Vorgesetzte mit der/dem Betroffenen ein vertrauliches Gespräch. Die/der Vorgesetzte zeigt Wege zur Hilfe auf.

Gleichzeitig wird der/dem Betroffenen mitgeteilt, dass bei fortgesetzter Auffälligkeit die Personalabteilung eingeschaltet wird, wobei ein Zeitraum (in der Regel sechs bis acht Wochen) für eine Verhaltensänderung vorgegeben wird.

Über das Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird kein Schriftsatz für die Personalakte gefertigt; es wird lediglich der Zeitpunkt des Gespräches festgehalten, der von beiden Beteiligten durch Unterschrift bestätigt wird.

2. Gespräch

Sofern innerhalb des vorgegebenen Zeitraums keine positive Veränderung festzustellen ist, wird ein weiteres Gespräch mit der/dem Betroffenen geführt. Daran nehmen neben der/dem Betroffenen die/der Vorgesetzte und eine Vertreterin/ein Vertreter des Personalrats teil (ggf. ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung und/oder der Jugendvertretung).

Auf Wunsch der/des Betroffenen ist eine Person ihres/seines Vertrauens hinzuzuziehen. Ziel des Gesprächs ist, der/dem Betroffenen die bei unverändertem Verhalten zu erwartenden arbeitsrechtlichen Konsequenzen aufzuzeigen und die Hilfsangebote zu konkretisieren. Es wird eine Frist von 6 – 8 Wochen gesetzt.

Es ist ein Protokoll zu fertigen, das von der/dem Betroffenen abzuzeichnen und ihr/ihm in Kopie auszuhändigen ist. Die/der Vorgesetzte nimmt das Original unter Verschluss.

Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtproblemen

zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat

der Johann Wolfgang Goethe-Universität

3. Gespräch

Ändert sich das Verhalten der/des Betroffenen in der vorgegebenen Zeit nicht, wird ein weiteres Gespräch in der Personalabteilung unter dem Gesichtspunkt geführt, entsprechende Hilfsangebote zwingend zu machen.

Neben der/dem Betroffenen nehmen teil:

- die/der unmittelbare Vorgesetzte, ggf. die/der nächst höhere Vorgesetzte,
- die Leiterin/der Leiter der Personalabteilung oder deren/dessen Vertreterin/Vertreter,
- ein Mitglied des Personalrats,
- bei Bedarf ein Mitglied der Jugendvertretung,
- bei Bedarf die Vertrauensfrau /der Vertrauensmann der Schwerbehinderten,
- eine Vertrauensperson nach Wahl der/des Betroffenen.

Es ist eine Vereinbarung mit der/dem Betroffenen über die umgehende Annahme von Hilfsangeboten zu schließen. Der/dem Betroffenen können Auflagen gemacht werden. Über dieses Gespräch wird ein Vermerk gefertigt, der von den Gesprächsteilnehmern unterschrieben und der/dem Betroffenen in Kopie ausgehändigt wird. Die/der Betroffene erhält Gelegenheit, zu dem Inhalt des Vermerks schriftlich Stellung zu nehmen.

Der Vermerk mit der Vereinbarung und ggf. die Stellungnahme der/des Betroffenen wird/werden Bestandteil der Personalakte.

Die/der unmittelbare Vorgesetzte ist verpflichtet zu kontrollieren, ob die/der Betroffene die Vereinbarung einhält. Hält die/der Betroffene die Vereinbarung nicht ein, so hat die/der unmittelbare Vorgesetzte hiervon unverzüglich die Personalabteilung zu unterrichten. Dieser Beobachtungszeitraum soll sich längstens über einen Zeitraum von sechs Monaten erstrecken.

1. Abmahnung

Hält die/der Betroffene die Vereinbarung nicht ein, erteilt die Personalabteilung der/dem Betroffenen eine **1. Abmahnung**. Diese Abmahnung ist in Gegenwart einer Person ihres/seines Vertrauens sowie einer Vertreterin/einem Vertreter des Personalrats in einem Gespräch zu erläutern.

Die Abmahnung wird in die Personalakte aufgenommen.

2. und letzte Abmahnung

Ändert die/der Betroffene innerhalb von vier Wochen nach der ersten Abmahnung ihr/sein Verhalten nicht, erfolgt **eine 2. und letzte Abmahnung** mit Kündigungsandrohung für den Fall der Wiederholung des Fehlverhaltens.

Lehnt die/der Betroffene trotz 2. Abmahnung die angebotenen Hilfsmaßnahmen ab und verändert sie/er ihr/sein Verhalten nicht, werden dienstrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen gezogen (Kündigung).

**Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtproblemen
zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat
der Johann Wolfgang Goethe-Universität**

6. Wiedereingliederung

Nach erfolgreicher Therapie werden die Betroffenen bei ihrer Wiedereingliederung in den Betrieb unterstützt. Sie sollen - soweit dies möglich ist - auf ihrem früheren oder einem vergleichbaren Arbeitsplatz weiter beschäftigt werden.

Soweit Betroffenen aufgrund ihres Suchtverhaltens das Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, soll ihnen bei erbrachtem Nachweis einer erfolgreichen Therapie und Abstinenz von mindestens einem Jahr nach Möglichkeit die Chance der Wiedereinstellung befristet zunächst für 2 Jahre gegeben werden. Hierüber wird eine Vereinbarung getroffen (Muster siehe Anlage).

7. Inkrafttreten / Kündigungsfrist

Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung vom 01.01.2004 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres, frühestens nach einer Laufzeit von drei Jahren, gekündigt werden.

Jede/jeder Bedienstete erhält eine Ausfertigung der Dienstvereinbarung.

Frankfurt, den

.....
Der Präsident

.....
Der Personalrat

**Dienstvereinbarung über den Umgang mit Suchtproblemen
zwischen dem Präsidenten und dem Personalrat
der Johann Wolfgang Goethe-Universität**

Anlage

Die Parteien sind darüber einig, dass das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch ordentliche Kündigung (im gegenseitigen Einvernehmen) mit Ablauf des ... seine Beendigung gefunden hat, weil die/der Betroffene aus personenbedingten Gründen nicht mehr in der Lage war, die arbeitsvertragliche geschuldete Leistung zu erbringen.

Die/der Betroffene unterzieht sich einer stationären Therapie (mit einer Dauer von mindestens 3 Monaten) in einer anerkannten Suchtklinik.

Die Dienststelle verpflichtet sich, die/den Betroffene/en mit Wirkung zum ... neu einzustellen, wenn die/der Betroffene den erfolgreichen Abschluss der Suchttherapie durch ärztliches Attest nachweist.

Die Einstellung erfolgt zunächst befristet auf 2 Jahre. Wenn die/der Betroffene in diesem Zeitraum – suchtunauffällig bleibt, also weder suchtbedingt ihrem/seinem Arbeitsplatz fern bleibt, noch Suchtmittel beeinträchtigt die Arbeit antritt oder deswegen nach Hause geschickt werden muss, noch Suchtmittel während der Arbeit zu sich nimmt, verpflichtet sich der Dienstherr, das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Frist unbefristet fortzusetzen.

Innerhalb des Befristungszeitraumes kann das Arbeitsverhältnis mit der tariflichen Kündigungsfrist gekündigt werden. Das Recht zur außerordentlichen Kündigung bleibt unberührt.

Die/der Betroffene erteilt ihr/sein Einverständnis zur Entnahme einer Blutprobe durch einen Arzt für den Fall, dass konkrete Anhaltspunkte vorliegen, die auf den Genuss von Suchtmitteln schließen lassen.