

Alkohol am Arbeitsplatz, Missbrauch von Suchtmitteln sowie die Hilfe für Alkoholranke



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
DARMSTADT

Dienstvereinbarung über Alkohol am Arbeitsplatz, Missbrauch von Suchtmitteln sowie die Hilfe für Alkoholranke (Mai 1994)
zwischen der Technischen Universität Darmstadt, vertreten durch den Präsidenten
und
dem Personalrat der Technischen Universität Darmstadt

§ 1 Geltungsbereich

Diese Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten der Technischen Universität Darmstadt. Beschäftigte sind die Beamten, Angestellten und Arbeiter im Sinne des Hessischen Personalvertretungsgesetzes einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten.

§ 2 Zielsetzung

Das Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es:

- Alkoholkranken bzw. drogen- und medikamentenabhängigen Beschäftigten ein Hilfsangebot zu bieten,
- die Gleichbehandlung aller Betroffenen sicherzustellen
- die Zusammenarbeit mit externen Suchtberatungsstellen zu regeln
- eine ausreichende Information der Vorgesetzten zu gewährleisten
- die Zusammenarbeit zwischen Personalrat, Präsidialverwaltung (Personalabteilung), Betriebsarzt und ggf. Schwerbehindertenvertretung zu regeln
- die Arbeitssicherheit zu erhöhen

§ 3 Konsum von Suchtmitteln

Für den Genuss von Alkohol gelten die Grundsätze nach § 38 der Allgemeinen Grundsätze der Unfallverhütungsvorschriften, wonach Versicherte sich nicht durch Alkoholgenuss in einen Zustand versetzen dürfen, durch den sie sich selbst oder andere gefährden können, und Versicherte, die nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit ohne Gefahr für sich oder andere auszuführen, mit Arbeiten nicht beschäftigt werden dürfen.

Der private Verkauf von alkoholischen Getränken innerhalb der Dienststelle ist nicht zulässig.

§ 4 Aufklärung

Es wird längerfristig, umfassend und systematisch über den Alkohol- bzw. Suchtmittelmissbrauch und die Hilfen für Alkohol- bzw. Suchtkranke aufgeklärt. Ziel ist es, ein Bewusstsein für die genannten Probleme zu schaffen.

§ 5 Schulungsmaßnahmen

Alle Vorgesetzten (Abteilungsleiter/-innen, Professoren/-innen, Ausbilder/-innen, Werkstättenleiter etc.) haben eine Verantwortung gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Ihnen werden durch Schulungsmaßnahmen Kenntnisse insbesondere über die Wahrnehmung und Deutung alkoholbedingter Verhaltensweisen sowie Kenntnisse über die Gesprächsführung mit Alkoholabhängigen bzw. alkoholgefährdeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vermittelt.

§ 6 Arbeitskreis „Sucht“

Für die innerdienstliche Aufklärung besteht ein Arbeitskreis.

Ihm gehören an:

Zwei Vertreter der Dienststelle, ein Mitglied des Personalrats, die/der Suchtbeauftragte, die Schwerbehindertenvertrauensfrau/der Schwerbehindertenvertrauensmann und der Betriebsarzt. Weitere Interessenten wie Suchthelferinnen/Suchthelfer können in Absprache mit dem Arbeitskreis an den Sitzungen teilnehmen bzw. in den Arbeitskreis aufgenommen werden.

Zu den Aufgaben des Arbeitskreises gehört die innerdienstliche Aufklärung über Alkohol, Alkohol- und Suchtmittelmissbrauch und Alkoholkrankheit. Das soll u. a. erreicht werden durch Seminare, Informationsveranstaltungen, Ausstellungen sowie Auslegen und Verteilen von Broschüren usw.

Der Arbeitskreis sollte auch Kontakt mit den örtlichen Suchtberatungsstellen pflegen.

Der Arbeitskreis regelt seine Arbeitsweise selber.

§ 7 Suchtbeauftragte/Suchtbeauftragter

Der Präsident der Technischen Universität Darmstadt beruft im Einvernehmen mit dem Personalrat der Technischen Universität Darmstadt eine Suchtbeauftragte/einen Suchtbeauftragten. Bis zu der Bereitstellung einer entsprechenden Stelle im Haushalt werden die Aufgaben der/des Suchtbeauftragten nebenamtlich wahrgenommen.

Die/der Suchtbeauftragte sollte für diese Aufgaben die persönliche und fachliche Eignung besitzen und bereit sein, sich ggf. fehlende Kenntnisse zu erwerben. Erforderlich sind Kenntnisse über Suchtkrankheiten, ihre Ursachen, Therapiemöglichkeiten und Präventionsansätze sowie über damit im Zusammenhang stehende arbeits- und sozialrechtliche Fragen.

Bis zur Berufung einer/eines geeigneten Suchtbeauftragten nimmt der Betriebsarzt die Aufgaben der/des Suchtbeauftragten bei Durchführung des Stufenplans (§ 10) wahr.

§ 8 Stellung und Aufgaben der/des Suchtbeauftragten

- Die/der Suchtbeauftragte arbeitet nach den Grundsätzen dieser Dienstvereinbarung und ist in seiner Beratungstätigkeit weisungsfrei.
- Sie/er hat die Regeln der ärztlichen Schweigepflicht zu beachten.
- Die/der Suchtbeauftragte untersteht unmittelbar dem Kanzler der Technischen Universität Darmstadt.
- Die/der Suchtbeauftragte hat bei der Erfüllung ihrer/seiner Aufgaben mit den Personalverantwortlichen, dem Personalrat, der Schwerbehindertenvertretung und dem Betriebsarzt zusammenzuarbeiten.

§ 9 Suchthelferin/Suchthelfer

Im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat können interessierte Beschäftigte an einem Suchthelferlehrgang teilnehmen und entsprechend nebenamtlich als Suchthelfer/in tätig sein.

§ 10 Stufenplan für Suchtkranke

Suchtkranke können jederzeit Kontakt zur/zum Suchtbeauftragten der Technischen Universität Darmstadt oder zu jeder anderen Beratungsstelle aufnehmen, um sich beraten und ambulant behandeln zu lassen.

Vorgehen bei Auffälligkeit

1. Entsteht bei Vorgesetzten, insbesondere unmittelbar Vorgesetzten, der Eindruck, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter suchtgefährdet ist und wegen Verletzungen ihrer/seiner Arbeits- oder Dienstpflichten auffällt, so führen sie mit ihr/ihm ein vertrauliches Gespräch. Es wird mitgeteilt, dass bei fortlaufender Auffälligkeit die Personalabteilung eingeschaltet wird.

Über dieses Gespräch wird Stillschweigen bewahrt. Es wird keine Personalaktennotiz gefertigt, sondern nur der Zeitpunkt des Gesprächs festgehalten. Der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter wird in diesem ersten Gespräch diese Dienstvereinbarung überreicht. Tritt keine Veränderung ein, veranlasst die/der Vorgesetzte eine Kontaktaufnahme zwischen Suchtbeauftragter/Suchtbeauftragtem und Betroffener/Betroffenem.

2. Ist in dem Verhalten der/des Betroffenen in überschaubarer Zeit (ca. zwei Monate) nach dem ersten Gespräch mit der/dem Vorgesetzten keine positive Veränderung festzustellen, so ist von der/dem Vorgesetzten nach Absprache mit dem Personalleiter der TUD gemeinsam mit der/dem Suchtbeauftragten ein weiteres Gespräch zu führen. Das Gespräch hat keine personellen Konsequenzen. Der/dem Betroffenen werden die Adressen der örtlichen Selbsthilfegruppen und Beratungsstellen ausgehändigt.
3. Ändert sich das Verhalten der/des Betroffenen in der nächsten Zeit (ca. weitere zwei Monate) nicht, führen Personalleiter, Vorgesetzte, ein Vertreter des Personalrats, Suchtbeauftragte/r und Betriebsarzt ein gemeinsames Gespräch mit ihr/ihm. Die/der Betroffene wird auf die abgestuften personellen Konsequenzen gemäß dem Stufenplan hingewiesen. Sie/er bekommt erneut Hinweise auf die Suchtberatungsstellen, Selbsthilfegruppen, auf Fachkliniken und auf die Behandlungsdauer.
4. Ist im anschließenden Verhalten der/des Betroffenen in einem überschaubaren Zeitraum (mindestens zwei Monate) noch immer keine positive Veränderung festzustellen, so findet auf Veranlassung der/dem Vorgesetzten ein neues Gespräch mit den Personen des vorhergehenden Gesprächs statt. Zu diesem Gespräch können auch Kolleginnen/Kollegen in Absprache mit der/dem Suchtbeauftragten und dem Betriebsarzt, Familienangehörige und Personen ihres/seines Vertrauens eingeladen werden.

Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter wird aufgefordert, ein konkretes Hilfsangebot wahrzunehmen und erhält dazu eine angemessene Bedenkzeit. Die/der Betroffene erhält eine schriftliche Abmahnung durch die Personalabteilung. Im Gespräch stellt der Personalleiter klar, dass arbeits- oder dienstrechtliche Konsequenzen gezogen werden können, wenn wegen der Ablehnung der Hilfsangebote keine positiven Veränderungen des Verhaltens erkennbar werden. Konsequenzen können sein

- Umsetzung
 - Entzug von dienstlichen Funktionen
 - Unterbrechung des Bewährungsaufstiegs
 - Änderungskündigung
 - Einleitung eines Disziplinarverfahrens
5. Sechs Wochen nach Erteilung der Abmahnung wird ein weiteres Gespräch mit der/dem Betroffenen und allen Beteiligten (Personalleiter, Vorgesetzter, ein Vertreter des Personalrats, Suchtbeauftragte/r und Betriebsarzt) geführt. Die/Der Betroffene muss sich hierbei zu den vorgeschlagenen Hilfsangeboten konkret äußern.
 6. Nimmt die/der Suchtkranke nach längstens weiteren sechs Wochen weiterhin therapeutische Maßnahmen nicht wahr und ändert sein Verhalten nicht kurzfristig, führt der Personalleiter mit ihr/ihm ein letztes Gespräch unter Beteiligung der/des Vorgesetzten, der Vertreterin/des Vertreters des Personalrats, der/dem Suchtbeauftragten und des Betriebsarztes. Bei Angestellten und bei Arbeiterinnen/Arbeiter wird die Kündigung angedroht, bei Beamtinnen/Beamten die Weiterführung des Disziplinarverfahrens, ggf. des Verfahrens zur Feststellung der Dienstfähigkeit.
 7. Ist die/der Betroffene nach einer Woche immer noch nicht bereit, therapeutische Maßnahmen anzunehmen und sein Verhalten zu ändern, wird nach vorheriger Rücksprache mit der/dem Suchtbeauftragten und dem Betriebsarzt von der Personalleitung die in Punkt 6 angedrohte Maßnahme eingeleitet.
 8. Bei befristet Beschäftigten können Vorgehensweise und Zeiträume im Einvernehmen zwischen Dienststelle und Personalrat geändert werden. Sollte unter Hinzuziehung des Betriebsarztes und der/des Suchtbeauftragten keine Einigung erzielt werden, gilt auch bei befristet Beschäftigten der Stufenplan gemäß § 10 dieser Dienstvereinbarung.

§ 11 Wiedereingliederung

Nach einer therapeutischen Maßnahme geht der Wiedereingliederung eine Beratung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters mit dem Personalleiter, der/dem Suchtbeauftragten, dem Betriebsarzt, dem Personalrat und der/dem Vorgesetzten über den weiteren Einsatz und den vorgesehenen Arbeitsplatz voraus. Bei Rückkehr einer/eines Suchtkranken, vor allem nach einer stationären Langzeittherapie, wird ihr/ihm nach Möglichkeit der bisherige Arbeitsplatz angeboten. Dabei wird versucht, auf die Wünsche der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters einzugehen.

Vor der Arbeitsaufnahme werden die Mitarbeiter in der näheren Umgebung der/des Betroffenen, mit deren/dessen Einverständnis, vertraulich auf die Suchtprobleme hingewiesen, um die Wiedereingliederung zu erleichtern.

§ 12 Verfahrensweise bei Rückfällen

1. Bei einem Rückfall innerhalb von 6 Monaten nach Heilverfahren bzw. sonstigen Hilfsangeboten setzen die Maßnahmen an dem Punkt wieder ein, an dem sie unterbrochen wurden.
2. Bei einem Rückfall nach längerer Frist wird über das erneute Vorgehen, je nach Lage des Einzelfalles, entschieden. Dabei arbeiten Suchtbeauftragte/r, Betriebsarzt und evtl. externe Suchtberatungsstellen zusammen.

§ 13 Wiedereinstellung

Können Betroffene nach ihrem Entlassen aus dem Beschäftigungsverhältnis zu einer abstinenten Lebensweise finden, bemüht sich der Präsident der Technischen Universität Darmstadt um eine Wiedereinstellung.

§ 14 Schlussbestimmungen

Diese Vereinbarung tritt mit der Unterzeichnung in Kraft. Sie kann jederzeit durch eine neue Vereinbarung abgelöst werden.

Eine Kündigung ohne das Vorliegen einer neuen Vereinbarung ist mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende schriftlich möglich.

Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung bleibt sie in Kraft.

Darmstadt, den 07.06.1994

Der Präsident der
Technischen Hochschule Darmstadt

In Vertretung
gez. Dr. Seidler

Der Personalrat
gez. Neumann

zurück

Technische Universität Darmstadt
Dezernat VII - Personal- und Rechtsangelegenheiten
Postanschrift

Karolinenplatz 5
64289 Darmstadt
Besuchsanschrift
Hochschulstraße 1
64289 Darmstadt
dezernat7@pww.tu-...