

Suchtprobleme am Arbeitsplatz

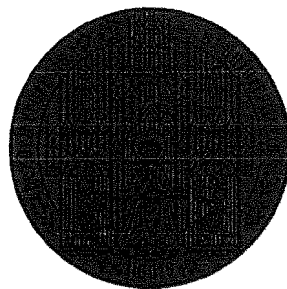
Es gibt unterschiedliche Gründe, warum es am Arbeitsplatz zu einer Vernachlässigung von arbeitsvertraglichen bzw. dienstvertraglichen Pflichten oder Störungen in Arbeitsabläufen kommen kann. Ursachen können soziale, persönliche oder gesundheitliche Probleme sein. Wird ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin am Arbeitsplatz auffällig, kann dies auch mehr oder weniger offensichtlich im Zusammenhang mit Suchtmittelkonsum oder Suchtverhalten stehen. In diesem Fall sind insbesondere Führungskräfte aufgefordert, möglichst frühzeitig zu handeln. Im Vordergrund steht dabei, in Gesprächen Rückmeldung zu geben, Probleme abzuklären und dem Betroffenen/der Betroffenen Unterstützung anzubieten. Bei wiederholter Pflichtverletzung müssen Interventionen unter Umständen eine Sanktionierung enthalten.

Die Universität und der Personalrat der Universität haben eine **Dienstvereinbarung zur Vorbeugung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz und zum Umgang mit suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen** geschlossen.

Ziele dieser Dienstvereinbarung sind neben der Prävention u.a. die Erhaltung bzw. Wiederherstellung der Gesundheit suchtgefährdeter und suchterkrankter Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Gewährleistung der Arbeitssicherheit sowie die Festlegung des Verfahrens und der arbeits- und dienstrechtlichen Maßnahmen.

Wichtige vorbeugende Maßnahmen sind Information und Schulung (§ 4). Insbesondere die Schulung der Führungskräfte ist hier essentiell, da diesen eine zentrale Rolle bei der Lösung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz zukommt. Eine wichtige Beratungsfunktion hat auch der bereits vor vielen Jahren eingerichtet gemeinsame Suchtausschuss der Universität und des Universitätsklinikums (§ 5).

In Abschnitt II. der Dienstvereinbarung wird das Verfahren in Einzelfällen geregelt. Zentraler Punkt ist hier das in § 7 geregelte sog. Stufenverfahren. Dieses etablierte Verfahren beinhaltet letztlich vier Gespräche (1. - 4. Stufe). Ab der 3. Stufe kommen dann arbeits- und dienstrechtliche Maßnahmen zum Tragen, die bei Fortsetzung der suchtmittelbedingten Auffälligkeiten letztlich in eine Kündigung (bei Beschäftigten) bzw. in die Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit (bei Beamten) münden.



**UNIVERSITÄT
HEIDELBERG**
ZUKUNFT
SEIT 1386

**DIENSTVEREINBARUNG
ZUR VORBEUGUNG VON SUCHTPROBLEMEN AM ARBEITSPLATZ UND ZUM
UMGANG MIT SUCHTGEFÄHRDETEN UND SUCHTKRANKEN MITARBEITERN
UND MITARBEITERINNEN
ZWISCHEN DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG UND DEM
PERSONALRAT DER UNIVERSITÄT HEIDELBERG**

Präambel

Eine Suchterkrankung ist in der Regel ein über mehrere Jahre andauernder Prozess. Unumstritten dabei ist, dass Menschen, die abhängig von Suchtmitteln sind, Hilfe benötigen. Unumstritten ist auch, dass durch adäquates, konsequentes Verhalten des sozialen Umfelds verhindert werden kann, dass die Krankheit das Leben eines Menschen bestimmt.

Die Universität Heidelberg und der Personalrat der Universität Heidelberg tragen mit dieser Dienstvereinbarung der Erkenntnis Rechnung, dass die Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln eine Krankheit und die Bekämpfung von Alkoholabhängigkeit und/oder anderen Suchterkrankungen ein wichtiges Anliegen der Fürsorgepflicht der Universität ist.

Ziel dieser Dienstvereinbarung ist es,

- das Verständnis in der Universität für die besondere Problematik von Suchterkrankungen zu entwickeln und durch Prävention zum verantwortungsvollen Umgang mit Suchtmitteln beizutragen,
- dem riskanten Konsum von Suchtmitteln und der Entwicklung von Suchtverhalten vorzubeugen,
- suchtgefährdeten und suchtkranken Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Hilfsangebote zu unterbreiten und deren Gesundheit zu erhalten bzw. wiederherzustellen,
- die Arbeitssicherheit zu gewährleisten,
- Vorgesetzte zu befähigen, bei sichtbaren Auffälligkeiten am Arbeitsplatz und Suchtproblemen von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sachgerecht zu reagieren,
- das Verfahren festzulegen, das von den Beteiligten zu beachten ist, um im Einzelfall einer manifesten Abhängigkeit von Alkohol und/oder anderen Suchtmitteln individuell, aber unter Gleichbehandlung aller Betroffenen, die mit der Suchterkrankung einhergehenden dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Probleme zu lösen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (Beamte, Beschäftigte und Auszubildende), die an der Universität Heidelberg beschäftigt sind.

Soweit nachfolgend Personen nur in der männlichen Form genannt sind, gelten die Ausführungen selbstverständlich in gleicher Weise für weibliche Personen.

§ 2 Definitionen

Der Begriff „Sucht“ im Rahmen dieser Vereinbarung bezeichnet die psychische oder körperliche Abhängigkeit von Suchtmitteln. Diese Abhängigkeit führt zu einer Beeinträchtigung der Gesundheit, die ab einem bestimmten Grad als Krankheit zu betrachten ist.

Suchtmittel im Sinne dieser Vereinbarung sind insbesondere Alkohol, suchtfördernde psychisch wirksame Medikamente und andere bewusstseins- und verhaltensverändernde Drogen und Betäubungsmittel.

I. Vorbeugende Maßnahmen

§ 3 Alkoholische Getränke in Einrichtungen und Räumen der Dienststellen

Der Konsum alkoholischer Getränke während des Dienstes ist grundsätzlich untersagt. Bei besonderen Anlässen (Dienstjubiläum, Geburtstag, Weihnachtsfeier etc.) kann ausnahmsweise ein maßvoller Konsum von alkoholhaltigen Getränken vom Vorgesetzten zugelassen werden.

§ 4 Information und Schulung

1. Universität und Personalrat werden die Mitarbeiter über den Inhalt dieser Dienstvereinbarung und das hier vorgesehene Verfahren zur Vermeidung und Behandlung von alkoholgefährdeten, alkoholkranken und anderen suchtabhängigen Mitarbeitern informieren.
2. Die Universität wird zur Aufklärung der Mitarbeiter auf allen Ebenen beitragen, indem sie Schulungsveranstaltungen durchführt, in denen die Mitarbeiter über die Alkohol- und Suchtproblematik am Arbeitsplatz sowie über Hilfsmöglichkeiten informiert werden.
3. Da insbesondere den Führungskräften eine zentrale Rolle bei der Lösung von Suchtproblemen am Arbeitsplatz zukommt, wird die Universität diese in entsprechenden Schulungsveranstaltungen über die körperlichen und psychischen Wirkungen des Suchtmisbrauchs und ihre Pflichten in dem Verfahren sowie ihre Mitverantwortung gegenüber suchgefährdeten und suchterkrankten Mitarbeitern aufklären. Die Teilnahme der Führungskräfte an entsprechenden Schulungsveranstaltungen wird von der Universität erwartet.

§ 5 Suchtausschuss

Im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht hat die Universität zusammen mit dem Universitätsklinikum bereits vor vielen Jahren einen gemeinsamen Suchtausschuss eingerichtet. Dieser hat unter anderem die Aufgabe, Alkohol- und Suchtkranken bei Einleitung therapeutischer Maßnahmen behilflich zu sein. Zusätzlich steht der Betriebsärztliche Dienst für diese Aufgabe beratend zur Verfügung.

Weitere Aufgaben des Suchtausschusses sind:

- Beratung und Unterstützung in allen Fragen der Suchtprävention und der Hilfe bei Abhängigkeitserkrankungen,
- Erkennen von arbeitsplatzbedingten Risiken, die zum problematischen Umgang mit Suchtmitteln führen können und das Erarbeiten von Vorschlägen zum Abbau,
- Durchführung von Informationsveranstaltungen,
- Teilnahme an Schulungsmaßnahmen,
- Kooperation mit psychosozialen Beratungs- und Behandlungseinrichtungen für Suchtkranke.

Der Suchtausschuss steht Betroffenen, Vorgesetzten und Kollegen betroffener Mitarbeiter jederzeit beratend zur Verfügung. Die Mitglieder des Suchtausschusses unterliegen der Verschwiegenheitspflicht.

II. Verfahren in Einzelfällen

§ 6 Umgang mit unter Suchtmitteln stehenden Mitarbeitern

1. Steht ein Mitarbeiter am Arbeitsplatz erkennbar unter Alkohol- oder sonstigem Suchtmittelleinfluss muss der jeweilige Vorgesetzte – zweckmäßigerweise unter Hinzuziehung einer weiteren Person zur Beweishilfe – den Mitarbeiter unverzüglich hierauf ansprechen.
2. Räumt der Mitarbeiter eine Alkoholisierung oder sonstige suchtmittelbedingte Beeinflussung ein, so hat der Vorgesetzte dies in einer Aktennotiz festzuhalten und dafür Sorge zu tragen, dass der Mitarbeiter die Dienststelle gemäß Ziffer 5 verlässt.
3. Stellt der Mitarbeiter eine Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel in Abrede, hat er das Recht auf unverzügliche Durchführung eines entsprechenden Tests durch den Betriebsärztlichen Dienst. Die Durchführung des Tests ist freiwillig; der Mitarbeiter darf hierzu nicht gezwungen werden.
4. Bei erwiesener Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel hat der Mitarbeiter die Dienststelle gemäß Ziffer 5 zu verlassen. Gleiches gilt bei Ablehnung des Tests, wenn eine Beeinträchtigung der Dienstpflichten oder eine Selbstgefährdung oder Gefährdung anderer in Folge der Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel nicht ausgeschlossen werden kann. Die Entscheidung liegt beim Vorgesetzten.
5. Der Vorgesetzte hat dafür Sorge zu tragen, dass der sichere Heimweg des Mitarbeiters gewährleistet ist. Die Benutzung des eigenen Kraftfahrzeugs ist – ggf. unter Hinzuziehung der Polizei – zu unterbinden. Für den Heimtransport entstehende Auslagen (z.B. Beförderungsentgelt) übernimmt zunächst grundsätzlich die Dienststelle. Der betroffene Mitarbeiter wird in Regress genommen. Für die ausgefallene Arbeitszeit besteht kein Anspruch auf Bezüge bzw. Entgelt.
6. Der Vorgesetzte hat die Personalabteilung unverzüglich zu informieren, wenn ein Mitarbeiter infolge akuter Alkoholisierung oder Beeinflussung durch andere Suchtmittel die Dienststelle verlassen muss. Die Personalabteilung weist den Mitarbeiter schriftlich an, nicht mehr alkoholisiert oder unter Einfluss von anderen Suchtmitteln seinen Dienst aufzunehmen.

§ 7 Stufenverfahren

Wird der Mitarbeiter erneut auffällig, setzt das nachfolgend beschriebene Stufenverfahren ein.

1.Stufe:

Gespräch des Vorgesetzten mit dem Mitarbeiter

Vor dem Gespräch ist eine Beratung des Vorgesetzten durch ein Mitglied des Suchtausschusses zwingend erforderlich.

- a.) Besteht der Verdacht, dass bei einem Mitarbeiter eine Suchtgefährdung oder -erkrankung vorliegt, führt der Vorgesetzte mit dem Mitarbeiter ein erstes vertrauliches Gespräch. In diesem Gespräch werden gegenüber dem Betroffenen die Auffälligkeiten am Arbeitsplatz sachlich festgestellt. Zugleich wird deutlich gemacht, dass ein Zusammenhang mit Suchtmittelmissbrauch vermutet wird. Der Mitarbeiter wird aufgefordert, sein Verhalten zu ändern. Er wird auf bestehende Hilfsangebote, insbesondere auf eine Beratung durch den Suchtausschuss oder den Betriebsärztlichen Dienst, hingewiesen. Hilfe und Unterstützung durch den Vorgesetzten wird zugesichert. Der Mitarbeiter erhält den Hinweis, dass der Vorgesetzte zukünftig verstärkt auf sein Arbeitsverhalten achten und bei fortgesetzter Suchtauffälligkeit die Personalverwaltung unterrichten wird, die dann weitere Maßnahmen nach Stufe 2 einleitet.
- b.) Über dieses Gespräch ist Stillschweigen zu bewahren. Der Vorgesetzte fertigt lediglich eine Notiz an und vermerkt den Zeitpunkt des Gesprächs. Wird der Mitarbeiter nach diesem Gespräch nicht wieder auffällig, wird die Gesprächsnotiz nach sechs Monaten vernichtet.
- c.) Der Vorgesetzte hat das Verhalten des Mitarbeiters sorgfältig zu beobachten. Alkohol- und suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Mitarbeiters nach dem Erstgespräch sind von ihm schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen müssen Zeitpunkt und Art der alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeit hervorgehen. Die Aufzeichnungen sind vor unbefugtem Zugriff zu sichern.

2.Stufe:

Erstes Kritikgespräch mit Hilfsangeboten und Hinweis auf arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen

- a.) Dauern die alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten nach dem ersten Gespräch an, so wird ein weiteres Gespräch mit dem Mitarbeiter geführt. An diesem Gespräch nehmen neben dem Vorgesetzten, ein Vertreter der Personalabteilung, ein Mitglied des Personalrates, ein Vertreter des Betriebsärztlichen Dienstes und ein Mitglied des Suchtausschusses sowie bei schwerbehinderten Mitarbeitern auf Wunsch ein Mitglied der Schwerbehindertenvertretung teil.

- b.) In diesem Gespräch werden dem Mitarbeiter vom Betriebsärztlichen Dienst und dem Suchtausschuss konkrete Hilfsangebote unterbreitet und auf Suchtberatungsstellen hingewiesen. Er wird insbesondere auch auf die gesundheitlichen Konsequenzen eines Suchtmittelmissbrauchs hingewiesen und zu einer Behandlung aufgefordert.
- c.) Der Mitarbeiter wird über mögliche arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen und weitere Maßnahmen nach Stufe 3 aufgeklärt, die ergriffen werden können, sofern die alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten weiter fort dauern.
- d.) Über das Gespräch wird eine Aktennotiz gefertigt. Diese ist in einer besonderen Sachakte bei der Personalabteilung aufzubewahren. Die Sachakte darf nur der nach Stufe 2 beteiligte Personenkreis einsehen. Wird der Mitarbeiter nach diesem Gespräch nicht wieder auffällig und gibt es innerhalb eines Jahres keine Veranlassung zu weiteren Schritten, werden alle Unterlagen aus dieser Sachakte vernichtet.
- e.) Alkohol- oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Mitarbeiters nach dem Zweitgespräch sind vom Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Personalabteilung zur Übernahme in die Sachakte zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen.

3.Stufe:

Zweites Kritikgespräch, Abmahnung bzw. schriftlicher Hinweis auf dienstrechtliche Konsequenzen, Aufforderung zur Behandlung, individuelle Auflage

- a.) Setzen sich die alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten fort, führt der in Stufe 2 beteiligte Personenkreis ein weiteres Gespräch mit dem Mitarbeiter. In diesem Gespräch wird der Mitarbeiter nochmals auf die bereits in Stufe 2 unterbreiteten Hilfsangebote hingewiesen und zu einer Behandlung aufgefordert. Gleichzeitig erhält der Beschäftigte eine schriftliche Abmahnung, der Beamte wird schriftlich auf die bei fortgesetzten alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten drohenden dienstrechtlichen Konsequenzen hingewiesen. Darüber hinaus erhält der Mitarbeiter die Auflage, zu regelmäßigen Untersuchungen beim Betriebsärztlichen Dienst zu erscheinen.
- b.) Alkohol- oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten des Mitarbeiters nach diesem Gespräch sind vom Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Personalabteilung zur Übernahme in die Sachakte zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen. Verstöße gegen die erteilte Auflage teilt der Betriebsärztliche Dienst der Personalabteilung schriftlich mit. Die entsprechenden Mitteilungen werden ebenfalls zu der Sachakte genommen.

4.Stufe:

Letztmaliges Gespräch mit weiteren arbeits- bzw. dienstrechtlichen Maßnahmen und Aufforderung zur Behandlung

- a.) Bestehen die alkohol- und suchtmittelbedingten Auffälligkeiten weiterhin fort, führt der in Stufe 2 beteiligte Personenkreis letztmalig ein Gespräch mit dem Mitarbeiter. Der Vertreter der Personalabteilung übergibt dem Beschäftigten bei diesem Gespräch eine weitere Abmahnung mit Kündigungsandrohung. Dem Beamten wird schriftlich die Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit angedroht. Der Mitarbeiter wird

aufgefordert, sich nun unverzüglich um regelmäßige therapeutische Maßnahmen zu bemühen, diese wahrzunehmen und die Teilnahme innerhalb sechs Wochen schriftlich nachzuweisen.

- b.) In dem Gespräch werden dem Mitarbeiter nochmals die therapeutischen Hilfsangebote benannt und ihm Hilfestellung angeboten. Dem Mitarbeiter werden nochmals eindeutig und nachdrücklich sowohl die gesundheitlichen als auch die arbeits- und dienstrechtlichen Konsequenzen seines Suchtmittelmissbrauchs bewusst gemacht.
- c.) Alkohol- oder suchtmittelbedingte Auffälligkeiten nach Abschluss dieser Stufe sind vom Vorgesetzten schriftlich festzuhalten. Aus den Aufzeichnungen, die der Personalabteilung zur Übernahme in die Sachakte zuzuleiten sind, müssen Zeitpunkt und Art des Fehlverhaltens hervorgehen.

5.Stufe:

Kündigung bzw. Einleitung des Verfahrens zur Feststellung der Dienstunfähigkeit

Kommt der Mitarbeiter der erteilten Auflage nicht nach und setzen sich die alkohol- oder suchtmittelbedingten Auffälligkeiten fort, wird bei Beschäftigten das Arbeitsverhältnis gekündigt, bei Beamten die Feststellung der Dienstunfähigkeit eingeleitet. Beschäftigte werden im Kündigungsschreiben darauf hingewiesen, dass nach Erfüllung folgender Voraussetzungen eine Wiedereinstellung erfolgt:

- Erfolgreich abgeschlossenes Suchtheilverfahren mit positiver Prognosestellung,
- Zugang des Betriebsarztes zum Abschlussbericht der Fachklinik,
- Nachweis der Suchtmittelfreiheit durch den Betriebsarzt vier Wochen nach abgeschlossenem Heilverfahren,
- Nachweis des Betroffenen über kontinuierliche suchtttherapeutische Nachbehandlungsmaßnahmen,
- Antrag auf Wiedereinstellung frühestens sechs Monate nach Abschluss der Heilmaßnahme und
- Bestätigung der Abstinenz durch den Betriebsarzt entsprechend den z.Z. gültigen Bestimmungsmethoden.

Die Wiedereinstellung kann frühestens einen Monat nachdem die oben dargestellten Voraussetzungen erfüllt sind, erfolgen.

Der Anspruch auf Wiedereinstellung erlischt zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung; dieser Anspruch besteht nur einmal.

§ 8 Wiedereingliederung

Bei Rückkehr des Mitarbeiters an den Arbeitsplatz nach Abschluss eines Suchtheilverfahrens bespricht der in Stufe 2 beteiligte Personenkreis mit dem Mitarbeiter Unterstützungsmöglichkeiten und Erfordernisse für eine erfolgreiche Wiedereingliederung am

Arbeitsplatz. Belastungen am Arbeitsplatz, die einen Rückfall fördern können, sind - soweit möglich - zu beseitigen.

§ 9 Vorgehen bei Rückfall

Erleidet ein Mitarbeiter, mit dem aufgrund einer Abhängigkeit von Alkohol oder anderen Suchtmitteln Gespräche auf einer oder mehrerer der in § 7 genannten Stufen geführt worden sind, nach einer abgeschlossenen therapeutischen Maßnahme einen Rückfall, entscheidet der in § 7 2. Stufe genannte Personenkreis, auf welcher der in § 7 genannten Stufen das Verfahren fortgesetzt werden soll.

§ 10 Schweigepflicht und Datenschutz

1. Alle an den Gesprächen mit dem Mitarbeiter beteiligten Personen unterliegen der Schweigepflicht. Sie dürfen nur mit schriftlichem Einverständnis des betroffenen Mitarbeiters Inhalte und Informationen über die Gespräche an Dritte weitergeben.
2. Die angelegte Sachakte mit den Aufzeichnungen und Unterlagen des Verfahrens ist vertraulich und verschlossen aufzubewahren. Nach Ablauf von zwei Jahren nach erfolgreich abgeschlossenem Verfahren ist die Sachakte zu vernichten.

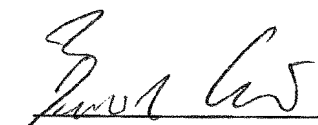
III. Schlussbestimmung

§ 11 Inkrafttreten und Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung tritt am 01.03.2016 in Kraft. Sie kann frühestens nach Ablauf eines Jahres gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Quartalsende.

Für die Universität

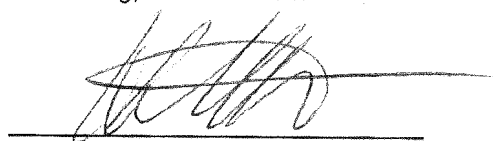
Heidelberg, den 18.02.2016



Der Rektor

Für den Personalrat der Universität

Heidelberg, den 10.02.2016



Der Vorsitzende